CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5239

Projet de loi
a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines
b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail
c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

Date de dépôt : 18-11-2003
Date de l'avis du Conseil d'État : 06-03-2007

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
02-01-2008	Résumé du dossier	Résumé	3
18-11-2003	Déposé	5239/00	7
27-01-2004	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (27.1.2004)	5239/01	55
19-02-2004	Avis de la Chambre des Employés privés (19.2.2004)	5239/02	66
16-04-2004	Avis de la Chambre de Travail (16.4.2004)	5239/03	75
08-04-2005	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (8.4.2005)	5239/04	83
03-05-2005	Avis du Conseil d'Etat (3.5.2005)	5239/05	98
18-09-2006	Amendements gouvernementaux 1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (18.9.2006) 2) Note du Gouvernement relative au projet de [...]	5239/06, 5240/06, 5242/06	123
20-10-2006	1) Dépêche d ela Secrétaire d'Etat aux Realtions avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (20.10.2006) 2) Dépêche du Directeur général du Bureau International du Travail au Minsitr [...]	5239/07	159
05-12-2006	Avis complémentaire de la Chambre des Employés Privés (5.12.2006)	5239/08	167
26-02-2007	Avis commun complémentaire de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (26.2.2007)	5239/10	180
06-03-2007	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (6.3.2007)	5239/09	189
19-07-2007	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	5239/11	194
27-09-2007	Dépêche du Directeur général du Bureau International du Travail au Ministre du Travail et de l'Emploi (27.9.2007)	5239/13	223
23-10-2007	Deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat (23.10.2007)	5239/12	228
27-11-2007	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) :	5239/14	231
21-12-2007	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (21-12-2007) Evacué par dispense du second vote (21-12-2007)	5239/15	270
13-12-2007	Mise en place d'un système d'inspection de travail unique incluant le secteur public et les indépendants	Document écrit de dépot	273
31-12-2007	Publié au Mémorial A n°249 en page 4584	5239,5240,5242	275

Résumé

Projet de loi 5239

a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines
b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail
c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

Le présent projet de loi a pour objet de réformer l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et de l'adapter aux évolutions du monde du travail.

L'ITM, une des plus anciennes administrations du Grand-Duché, a été créée en 1902. Elle est actuellement régie par la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines. Le projet de loi se propose de remplacer cette loi.

La reforme de l'ITM s'impose au vu des mutations profondes que le monde du travail a connu au niveau sociologique, juridique, technique et administratif ainsi que par une prise de conscience progressive de l'environnement naturel et de ses ressources limitées par l'homme.

Les grandes innovations du projet de loi se présentent comme suit:

1. Transformation du système réactif actuel en un système proactif

Un des principaux reproches adressée dans le passé à l'ITM est l'absence de stratégie et de proactivité. Voilà pourquoi, le projet de loi entend transformer le système réactif actuel en un système proactif.

L'ITM ne doit plus uniquement constituer un simple organe de contrôle, mais elle doit devenir également une instance d'assistance pour les entreprises.

Les missions de l'ITM doivent dorénavant s'articuler à l'avenir autour des points suivants :

Conseil et assistance aux entreprises
contrôle
sanction.

A noter aussi le rôle important dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie du nouveau comité permanent du travail, organe tripartite qui sera chargé de surveiller la situation et l' évaluation du développement des systèmes de gestion des conditions de travail et plus particulièrement de la santé et de la sécurité au travail conformément à la suggestion du BIT.

2. Promotion de la pluridisciplinarité

La réforme entend mettre fin au morcellement de l'ITM et à l'isolation et le cloisonnement des agences, des départements et du personnel. Le projet met en place un système pluridisciplinaire. Il s'agit de promouvoir à tous les niveaux une approche globale des questions de santé, de sécurité et de droit du travail.

3. Création de véritables inspecteurs du travail

Partant du constat qu'il n'existe au sens de la Convention 81 de l'OIT qu'un seul inspecteur du travail au Grand-Duché, à savoir le directeur de l'ITM, qui toutefois n'effectue pas personnellement des visites au sein des entreprises, le projet prévoit la mise en place d'un véritable métier d'inspecteur du travail.

Ainsi, le projet de loi prévoit la mise en place de trois catégories de fonctionnaires assermentés assumant les fonction d'inspecteurs du travail :

l'inspecteur en chef du travail
l'inspecteur principal du travail
l'inspecteur du travail.

4. Abandon de la carrière de contrôleur

Les contrôleurs actuels constituent une catégorie bien particulière d'agents. Employés de l'Etat, ils ne peuvent jamais devenir fonctionnaires aux termes de la loi de 1974.

Dans la mesure où leur actuel mode de recrutement prête à critiques, il est prévu d'abandonner la carrière de contrôleur et d'assimiler celle-ci dans le cadre du nouvel inspectorat du travail.

Ainsi les contrôleurs en place au moment de l'entrée en vigueur de la réforme seront fonctionnarisés dans la fonction d'inspecteur du travail, d'inspecteur principal voire d' inspecteur en chef du travail sinon en tant que rédacteur ou expéditionnaire suivant leur formation.

5. Introduction de nouveaux moyens d'intervention

Les membres de l'inspectorat du travail informent, conseillent, interviennent ou à la demande d' une des parties concernées, assument des fonctions de médiation informelle pour tout litige individuel du travail relatif à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

Les inspecteurs se voient également pourvus de moyens d'investigations immédiats en cas de violation de la loi. Ainsi, s'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du Travail et des mines s'impose, les inspecteurs peuvent accéder librement et sans avis préalable aux chantiers, établissements et immeubles ainsi que dans leurs dépendances respectives. Parmi les pouvoirs généraux reconnus aux membres de l'inspectorat, on peut encore citer la faculté de prendre l'identité des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail voire celle de fixer par image ces personnes.

Ils sont aussi autorisés à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugées nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées

Ils sont également capables d'ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail après en avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail. Ils peuvent même ordonner, sans avoir à en référer préalablement à la hiérarchie, la cessation immédiate du travail du salarié concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles. Le même pouvoir d'injonction existe lorsqu'il est constaté une violation en relation avec la sécurité et la santé des salariés sans qu'il soit nécessaire dans cette hypothèse d'en référer d'abord à la hiérarchie. Ils peuvent aussi prendre un certain nombre de mesures d' urgence lorsqu'ils constatent des défectuosités qui peuvent être raisonnablement considérées comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés. Ils peuvent ainsi p.ex. instituer ou faire instituer un contrôle technique d'une installation ou ordonner l'arrêt de travail des personnes menacées.

A noter que les mesures d'urgence sont limitées dans le temps quant à leur durée de validité, à savoir 48 heures. Cependant le directeur de l'ITM peut en ordonner la prolongation.

6. Moyens de sanctions : introduction d'amendes administratives

L’ITM sera dotée de moyens de sanctions. Les membres de l’inspectorat pourront à l’avenir sanctionner le non-respect des injonctions du directeur ou des membres de l’inspectorat par des sanctions administratives, à savoir des amendes de l’ordre de 25 à 25.000 euros.

7. Mise en place d’un organe de coordination

Le projet de loi met en place un organe de coordination du système national d’inspection du monde du travail chargé de l’organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail dans le but d’une politique commune de contrôle, de prévention et d’organisation.

5239/00

N° 5239

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

(Dépôt: le 18.11.2003)

SOMMAIRE:

		page
1)	Arrêté Grand-Ducal de dépôt (17.11.2003)	1
2)	Texte du projet de loi	2
3)	Exposé des motifs	17
4)	Commentaire des articles	33

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

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

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines.

Palais de Luxembourg, le 17 novembre 2003

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

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Chapitre Ier.– *Définitions*

Art. 1er.– *Définitions*

Pour l'exécution et l'application de la présente loi et de ses mesures d'exécution, on entend par:

1) „travailleur": toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou d'employé public, occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées, accomplies sous un lien de subordination,

   y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves ou étudiants occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables;

2) „employeur": toute personne physique ou morale titulaire de la relation de travail avec le travailleur, en l'occurrence le dirigeant social responsable de l'entreprise, de l'établissement ou de l'entité juridique ou économique occupant des travailleurs;

3) „inspectorat du travail": des fonctionnaires relevant:

   a) de la carrière supérieure de l'attaché de direction, de l'ingénieur ou du psychologue, habilités à porter le titre d'inspecteur en chef du travail;

   b) de la carrière moyenne de l'assistant social, de l'ingénieur technicien, du rédacteur administratif et du rédacteur technique, habilités à porter le titre d'inspecteur principal du travail;

   c) de la carrière inférieure de l'expéditionnaire technique et de l'expéditionnaire administratif, habilités à porter le titre d'inspecteur du travail.

   Les fonctionnaires de l'inspectorat du travail, à l'instar des membres de la direction, disposent de pouvoirs proactifs et, au besoin, coercitifs étendus, relativement à la protection des conditions de travail des travailleurs

4) „lieu de travail": tout lieu d'exécution du travail ou tout lieu auquel les travailleurs ont accès;

5) „prévention": l'ensemble des mesures anticipatives prises ou prévues à tous les stades de l'activité exercée par les travailleurs, à dessein de pallier sinon de diminuer tout risque pour la sécurité et la santé physique, psychique et sociale des travailleurs, ainsi que toute dégradation des conditions des travailleurs, le tout dans un souci de développement social durable;

6) „intermédiation": prévention et aplanissement non formels des conflits du travail extrajudiciaires, ne relevant ni de la médiation, ni de la compétence de l'Office national de conciliation;

7) „amende administrative": moyen coercitif de nature pécuniaire obligeant tout travailleur ou tout employeur refusant l'exécution d'une mesure administrative décidée par l'Inspection du travail et des mines à se mettre en conformité avec cette mesure;

8) le „ministre": le membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le travail.

Chapitre II.– *Objectifs*

Art. 2.– *Objectifs*

La loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines est une constituante majeure d'un système global d'inspection du travail.

Elle se situe entre, d'une part:

– La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme;

– la Constitution, des Conventions, des Protocoles et Recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) de Genève;

– les législations concernant la Tripartite nationale et le Comité permanent du travail et de l'emploi;

et d'autre part:

– les lois concernant les administrations compétentes telles que la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises – service „attributions sécuritaires", l'Administration de l'Environnement – service „établissements classés", l'Administration de l'emploi;

– les lois concernant l'Association d'assurances contre les accidents, le Service national de la sécurité dans la fonction publique, les services de santé entreprise – interentreprises et le Service national de santé multisectoriel, et

– d'autres dispositions réglementaires, administratives et conventionnelles s'intégrant dans un système global d'inspection du travail.

Elle crée un service public impartial et indépendant ayant comme objectifs:

– de promouvoir un développement durable en matière économique et sociale, dans le respect de la santé physique, psychique et sociale, de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail des travailleurs;
– de contribuer au développement de la cohésion et de l'équité sociale;
– de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail, englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du travailleur, le droit social du travail, notamment pour les aspects techniques et scientifiques, les systèmes de gestion, les facteurs physiques, psychiques, sociaux, éthiques et écologiques du travail, appliquée à un travail décent et sensé;
– de promouvoir une culture intégrée du bien-être du travailleur engagé et responsable.

Chapitre III.– *Champ d'application et attributions*

Art. 3.– *Champ d'application et attributions générales*

Sans préjudice des autres attributions spécifiques lui réservées par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, l'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

a) de fournir des informations juridiques et techniques pratiques sur les moyens d'observer les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
b) d'assumer une fonction d'intermédiation en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;
c) de veiller ou de faire veiller, quel que soit le statut de l'employeur, à l'application des dispositions relatives:
   – aux conditions de travail et à la protection de l'équité sociale des travailleurs dans l'exercice de leur profession, relativement aux dispositions concernant la durée du travail, la rémunération, les congés, à l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et les structures représentatives du personnel;
   – à la sécurité, l'hygiène, la santé physique, psychique et sociale, au bien-être, à la dignité et à la non-discrimination des travailleurs.

   Dans le cas d'employeurs occupant des travailleurs tant de statut de droit privé que de statut de droit public, le système d'inspection est coordonné dans le cadre du comité de coordination du système d'inspection du travail tel que défini à l'article 7.
d) de constater et de continuer pour poursuite judiciaire des infractions dans les domaines relevant de sa compétence;
e) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
f) de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié.

Art. 4.– *Attributions particulières*

(1) Sans préjudice de toutes autres attributions générales lui confiées à l'article 3 ou par des lois spéciales, l'Inspection du travail et des mines est chargée des attributions particulières suivantes, consistant notamment à veiller:

a) à l'application de la législation garantissant l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes;
b) à l'application de la législation relative à la santé physique, psychique et sociale et notamment au harcèlement moral et sexuel;
c) à l'application de la législation sur le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service;
d) à la sécurité du public conformément aux dispositions légales et réglementaires spécifiques;

e) à l'établissement des conditions d'autorisation des établissements classés dans le cadre des lois et règlements en vigueur et d'en contrôler l'application;

f) à l'application de la législation relative à la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes ainsi que la surveillance des établissements où des travailleurs sont exposés au risque d'irradiation;

g) à l'application de la législation relative à la protection des jeunes au travail;

h) à l'application de la législation relative aux conditions de travail des apprentis;

i) à l'application de la législation relative aux conditions du travail à domicile et du télétravail;

j) à l'application de la législation minière;

k) à l'application de la législation relative à la limitation de la mise sur le marché de produits réglementés;

l) à l'application de la législation relative à la classification, l'étiquetage et l'emballage des préparations dangereuses;

m) à l'application de la législation relative aux agents chimiques, biologiques et physiques sur le lieu de travail,

n) à l'application de la législation concernant le transport et le commerce des substances explosives;

o) à l'application de la législation relative aux autres matières connexes.

(2) Le ministre pourra par ailleurs charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des travailleurs.

Chapitre IV.– *Organisation générale*

Section 1.– Organisation

Art. 5.– ***Autorité du ministre***

L'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministre.

Art. 6.– ***Dialogue social tripartite***

L'Inspection du travail et des mines exerce ses missions dans le cadre du dialogue social tripartite conformément à la loi du xxxxxxxx portant création du comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite.

Art. 7.– ***Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail***

Il est institué auprès du ministre un „Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail" chargé de la répartition des compétences et de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

La composition et le fonctionnement du Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. 8.– ***Rapport annuel***

L'Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel de caractère général sur les activités de l'Inspection du travail et des mines se rapportant à l'année précédente, qui est rendu accessible au public par les moyens les plus appropriés.

Section 2.– Cadre du personnel

Art. 9.– ***Cadre du personnel***

Le cadre du personnel de l'Inspection du travail et des mines est composé par:

1) La direction:

La direction comprend le directeur et deux directeurs adjoints.

Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.

Deux directeurs adjoints assistent le directeur. Ils assument sous l'autorité du directeur la responsabilité des domaines leur confiés.

En cas d'empêchement du directeur, un des deux directeurs adjoints le supplée et exerce les pouvoirs réservés par la loi au directeur.

Sans préjudice de ce qui suit, les membres de la direction disposent des mêmes compétences, que celles dévolues à l'inspectorat.

2) L'inspectorat du travail:

L'inspectorat du travail comprend:

a) *les inspecteurs en chef du travail:*

des fonctionnaires énumérés à l'article 24A)1) points c), d) et e).

b) *les inspecteurs principaux du travail:*

des fonctionnaires énumérés à l'article 24A)2) points f), g), h) et i).

c) *les inspecteurs du travail:*

des fonctionnaires énumérés à l'article 24A3) points j) et k).

3) Le personnel de l'Inspection du travail et des mines peut être complété par des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat.

4) Le service informatique

L'Inspection du travail et des mines comprend un service informatique conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2 de la loi du 29 mars 1974 portant création d'un Centre informatique de l'Etat.

Art. 10.– ***Organisation***

L'organisation de l'Inspection du travail et des mines peut être précisée par règlement grand-ducal.

Chapitre V.– *Compétences*

Section 1.– Interventions informelles

Art. 11.– ***Informations, conseils et intermédiation***

Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou assument une fonction d'intermédiation pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'étendue et les modalités de ladite intermédiation comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité d'intermédiation, telle que prévue dans le présent article.

Section 2.– Pouvoirs de contrôle généraux

Art. 12.– ***Pouvoirs de contrôle généraux***

(1) Les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

Un règlement grand-ducal précisera les spécificités de la carte de légitimation.

a) Ils sont autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tous les immeubles, établissements, chantiers et leurs dépendances respectives, assujettis au contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

b) Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Toutefois, s'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de présumer raisonnablement qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines est nécessaire dans les locaux destinés à l'habitation, ou des postes de travail en communica-

tion technique ou organisationnelle avec les lieux de travail déclarés officiellement relever de l'employeur, il peut être procédé à la visite domiciliaire par deux membres de l'inspectorat du travail au moins.

(2) Dès le commencement de l'exercice des droits visés au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence,

– l'employeur ou son représentant et, le cas échéant,
– le président de la délégation des ouvriers et/ou
– le président de la délégation des employés.

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et/ou le délégué à l'égalité et/ou le délégué des jeunes travailleurs compétents pour le lieu de travail en cause.

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'ils estiment, que l'information ci-avant prévue risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle; dans ce dernier cas, le directeur de l'inspection du travail, ou, en cas d'empêchement, l'un des directeurs adjoints devra en être informé préalablement.

(3) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à prendre l'identité et de fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, travailleurs ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
b) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation du permis de travail.

(4) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Section 3.– Pouvoirs de contrôle spécifiques

Art. 13.– ***Pouvoirs de contrôle spécifiques***

(1) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
   – à interroger, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, l'employeur ou son représentant et le personnel de l'entreprise ou ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
   – à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;
   – à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.
b) à obliger l'employeur d'informer d'une manière adéquate tous les travailleurs par l'affichage ou par tout autre moyen de communication approprié, quant aux:
   – avis dont l'apposition ou la notification est prévue par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles,
   – décisions prises par l'Inspection du travail et des mines, relativement à l'entreprise ou à l'établissement concerné,
   – circulaires relatives au droit du travail ou à la sécurité et la santé des travailleurs,
   – consignes de sécurité, rédigées ou graphiquement reproduites.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés:

– à se procurer la documentation relative au système de gestion du personnel visant la prévention des risques inhérents aux conditions de travail de qualité décente;
– à effectuer ou à faire effectuer des mesurages de nature technique et scientifique afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
– à cette fin, à prélever, à faire prélever, à emporter et à faire emporter aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières, substances ou pièces ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l'employeur, au cas où une faute serait établie à sa charge.

(3) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle spécifiques, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Section 4.– Pouvoirs d'intervention en cas de violation de la loi

Art. 14.– ***Pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit***

a) *Pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit du travail*

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de régularisation et/ou de cessation de violations du droit du travail.

Ils ont le droit:

1) d'imposer à l'employeur, endéans un délai adéquat lui imparti:
   – l'interdiction du travail des enfants;
   – le respect des conditions applicables au travail des jeunes ou étudiants;
   – le respect de la protection de catégories particulières de travailleurs;
   – le respect des conditions applicables au prêt de main-d'œuvre;
   – le respect des conditions applicables au travail intérimaire;
   – le respect des conditions applicables au travail à temps partiel;
   – le respect des congés individuels ou collectifs prévus par des conventions collectives déclarées d'obligation générale;
   – la régularisation du travail clandestin, constitutif de non-affiliation à la sécurité sociale, d'absence d'autorisation d'établissement, voire de non-détention d'un permis de travail par les ressortissants ne relevant pas de l'Espace Economique Européen;
   – le respect des dispositions applicables au détachement transfrontalier de travailleurs effectué à titre temporaire dans le cadre d'une prestation de services;
   – la délivrance d'un contrat de travail écrit au travailleur qui ne bénéficie pas d'un tel document, à l'expiration du délai de résiliation visé à l'article 4 paragraphe (6) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, pour autant que cette législation soit applicable en l'espèce;
   – le redressement des omissions ou irrégularités constatées au sein des clauses du contrat de travail qui s'avèrent plus défavorables au travailleur que la législation en vigueur ou la convention collective de travail applicable;
   – le redressement des omissions et irrégularités constatées dans les domaines énumérées au présent paragraphe;
   – l'adaptation du salaire inférieur au salaire minimum légal, conventionnel ou contractuel;
   – la production d'une preuve comptable du règlement des rémunérations redues aux salariés.
2) d'ordonner la cessation immédiate du travail du travailleur concerné:

   lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives:
   – à l'âge minimum requis pour le travail;
   – à la durée du travail et au travail de nuit;

– au respect du repos hebdomadaire;
– aux jours fériés légaux;
– aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail;
– à l'obligation, dans le chef d'un employeur détachant, de notification, préalable au début d'exécution d'une prestation de service par des travailleurs détachés, du dépôt des documents sociaux et relatifs au droit du travail, auprès d'un mandataire résident.

b) *Pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit relatif à la sécurité et à la santé physique, psychique et sociale des travailleurs*

(1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé physique, psychique et sociale des travailleurs sur le lieu de travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé physique, psychique et sociale des travailleurs, ils ont le droit:

– d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées;
– d'ordonner que soient apportées, dans un délai par eux fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives, conventionnelles concernant la sécurité et la santé des travailleurs;
– d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe 1) troisième tiret ont une durée de validité limitée à 48 heures. Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La responsabilité de l'Etat est, le cas échéant, engagée.

Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté:

– d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués aux frais de l'employeur par un ou plusieurs organismes agréés par le ministre.

Ils préciseront à cet effet par notification écrite les délais endéans lesquels:

• lesdites mesures d'instruction complémentaires doivent être effectuées;
• le rapport des résultats desdites mesures doit être remis à l'Inspection du travail et des mines.

– d'ordonner que soient apportées, dans un délai par eux fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives, conventionnelles concernant la sécurité et la santé des travailleurs.

Art. 15.– ***Fermeture et évacuation des lieux de travail menacés***

Lorsque la sécurité ou la santé physique, psychique et/ou sociale des travailleurs sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les travailleurs.

La décision entreprise sera exécutoire par provision.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Section 5.– Droit d'assistance et de convocation

Art. 16.– ***Réunions des délégations du personnel et des comités mixtes***

Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister, spontanément ou sur requête, aux réunions des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprises.

Les inspecteurs en chef du travail peuvent convoquer aux heures de travail normales des réunions des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprises, considérées et rémunérées comme temps de travail, avec tel ordre du jour qu'ils détermineront et pourront diriger les débats.

Les chefs d'entreprises en seront informés et pourront être invités à assister.

Il sera dressé, le cas échéant, un compte-rendu de réunion par le secrétaire de la délégation ou du comité mixte, qui fera l'objet d'une approbation par l'Inspection du travail et des mines.

Art. 17.– ***Convocations à l'Inspection du travail et des mines***

(1) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre recommandée, sinon par écrit, sous toute forme généralement quelconque, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des travailleurs et les travailleurs intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

(2) Les travailleurs concernés ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs, du fait de leur déplacement ou déposition à l'Inspection du travail et des mines.

Section 6.– Obligations incombant à l'employeur

Art. 18.– ***Déclarations à l'Inspection du travail et des mines***

(1) *Déclarations des incapacités de travail d'origine professionnelle*

a) La déclaration des accidents de travail graves, ayant occasionné soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:
   – des fractures,
   – des brûlures, externes au troisième degré et sur plus de 9% de la superficie du corps, ou internes,
   – des plaies avec perte de substance,
   – des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en cause,

   doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié, comportant une confirmation subséquente non équivoque de l'information transmise.

   La Police grand-ducale informe l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.

b) Les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines. Dans le cas de travailleurs intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

c) L'Inspection du travail et des mines doit être informée en outre sans délai et dans les formes prévues au paragraphe (1) qui précède de tout incident grave susceptible, de manière médiate ou immédiate, de causer un accident grave du travail.

(2) *Notification des projets de licenciements collectifs*

Au plus tard au début des négociations visées à l'article 7 de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, l'employeur doit notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'administration de l'emploi qui en transmettra copie à l'Inspection du travail et des mines.

Cette notification doit contenir au moins les éléments devant figurer dans la communication écrite ci-avant prévue.

L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe qui précède. Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'administration de l'emploi qui en transmettra copie à l'Inspection du travail et des mines.

Le présent article s'applique également dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'entreprise résultant d'une décision de justice.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une décision de justice prononçant la faillite, la notification visée au paragraphe (1) ci-dessus n'est requise qu'en cas de demande de l'autorité compétente. A cette fin l'employeur faisant l'objet d'une action judiciaire ayant pour objet la déclaration de la faillite en informera sans délai l'administration de l'emploi qui en avertira sans délai l'Inspection du travail et des mines

Section 7.– Instruction et constat des infractions

Art. 19.– ***Recherche, instruction et constat des infractions***

(1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés par la présente loi, les membres de l'inspectorat du travail constatent par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire les infractions aux lois, règlements et conventions collectives de travail dont la surveillance est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspectorat du travail, soit de donner des avertissements, soit de donner des conseils à l'employeur ou à son représentant.

(3) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) qui précède sont déposés entre les mains du Procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Le ministre et le directeur de l'Inspection du travail et des mines seront informés par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés, en vertu de sa prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites.

Section 8.– Amende administrative

Art. 20.– ***Amende administrative***

1) *Champ d'application*

En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles 12 à 18, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur ou au travailleur une amende administrative.

2) *Notification de l'amende administrative*

La notification de l'amende à l'employeur ou au travailleur destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

3) *Opposition*

En cas de désaccord, l'employeur ou le travailleur destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

4) *Exigibilité et exécution*

En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur ou le travailleur destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que stipulé au point 2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible en cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit et fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

5) *Recours*

Tout recours éventuel relatif à l'amende administrative prédécrite ou à l'injonction connexe, est soumis à la procédure prévue à l'article 21.

6) *Tarification*

Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.- (vingt-cinq euros) et € 25.000.- (vingt-cinq mille euros). Toute récidive dûment constatée est sanctionnée par une amende administrative consistant dans le double du montant ci-avant fixé et soumise à la procédure prévue aux paragraphes 2) à 4) du présent article.

Section 9.– Recours

Art. 21.– ***Recours***

Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises aux recours visés à l'article 2 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Chapitre VI.– *Incompatibilités, secret professionnel*

Art. 22.– ***Incompatibilités***

a) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur, au niveau national, d'une organisation professionnelle.

b) Aucun membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut, ni en nom personnel, ni par le biais de tout autre prête-nom:

– avoir un intérêt direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines, voire exercer des missions d'inspection ou de contrôle dans les entreprises ou établissements dans lesquels eux-mêmes ou leurs parents ou alliés en ligne directe détiennent des parts majoritaires, voire une minorité de blocage, à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement;
– poser des actes de commerce;
– exploiter une industrie;
– exercer une profession à titre parallèle, sans préjudice des dérogations admises par le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
– être agent d'affaires;
– tenir cabaret ou débit de boissons.

Art. 23.– ***Secret professionnel***

(1) *Confidentialité des secrets industriels, commerciaux et autres*

Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de ne point révéler, même après cessation du service, les secrets de fabrication ou de commerce, les procédés d'exploitation, et les autres dispositions confidentielles internes aux entreprises dont il peut avoir eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Avant d'entrer en service, il prêtera serment devant le ministre ou son délégué de respecter les dispositions du présent article.

(2) *Confidentialité des plaintes*

Le personnel de l'Inspection du travail et des mines doit traiter comme confidentiel et doit s'abstenir de révéler, sauf en cas d'accord exprès du réclamant:

– la source de toute plainte signalant, soit une infraction aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, soit un défaut dans les dispositifs de sécurité et de santé physique, psychique et sociale des travailleurs, soit de prévention des accidents du travail, soit relatives au droit du travail,
– qu'il a été procédé à une visite d'inspection ou à un contrôle en relation avec une plainte.

(3) Sans préjudice des mesures disciplinaires à appliquer le cas échéant, les infractions aux dispositions des paragraphes 1 et 2 qui précèdent sont punies conformément à l'article 458 du code pénal.

Chapitre VII.– *Le personnel de l'Inspection du travail et des mines*

Section 1.– Carrières du personnel

Art. 24.– ***Fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat***

Le personnel de l'Inspection du travail et des mines comprend des représentants des carrières suivantes:

Les fonctionnaires de l'Etat (A)

Les employés et ouvriers de l'Etat (B)

A) Les fonctionnaires de l'Etat

Les fonctionnaires de l'Etat auprès de l'Inspection du travail et des mines relèvent des carrières supérieure, moyenne et inférieure.

1) Les fonctionnaires relevant de la carrière supérieure comprennent celles:

a) du directeur

b) du directeur adjoint:

– deux directeurs adjoints

c) de l'attaché(e) de direction:

– des conseillers de direction 1ère classe
– des conseillers de direction
– des conseillers de direction adjoints
– des attachés de direction 1ers en rang
– des attachés de direction

d) de l'ingénieur:

– des ingénieurs 1ère classe
– des ingénieurs-chefs de division
– des ingénieurs principaux
– des ingénieurs-inspecteurs
– des ingénieurs

e) du psychologue:

– des psychologues.

Les fonctionnaires de la carrière supérieure sub c), d) et e) peuvent porter le titre d'inspecteur en chef du travail.

2) Les fonctionnaires relevant de la carrière moyenne comprennent celles:

f) de l'assistant social:

– des assistants sociaux.

g) de l'ingénieur technicien:

– des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux 1ers en rang;
– des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux;

– des ingénieurs techniciens inspecteurs;
– des ingénieurs techniciens principaux;
– des ingénieurs techniciens.

h) du rédacteur administratif:
– des inspecteurs principaux 1ers en rang;
– des inspecteurs principaux;
– des inspecteurs;
– des chefs de bureau;
– des chefs de bureau adjoints;
– des rédacteurs principaux;
– des rédacteurs.

i) du rédacteur technique:
– des premiers rédacteurs techniques principaux;
– des rédacteurs techniques principaux;
– des rédacteurs techniques.

Les fonctionnaires de la carrière moyenne peuvent porter le titre d'inspecteur principal du travail.

3) Les fonctionnaires relevant de la carrière inférieure comprennent celles:

j) de l'expéditionnaire technique:
– des premiers commis techniques principaux;
– des commis techniques principaux;
– des commis techniques;
– des commis techniques adjoints;
– des expéditionnaires techniques.

k) de l'expéditionnaire administratif:
– des premiers commis principaux;
– des commis principaux;
– des commis;
– des commis adjoints;
– des expéditionnaires.

Les fonctionnaires de la carrière inférieure peuvent porter le titre d'inspecteur du travail.

4) D'autres titres spéciaux pourront être introduits par règlement grand-ducal pour les fonctionnaires des carrières énumérées aux paragraphes 1) à 3). La collation de ces titres ne modifie en rien le rang, ni le traitement des fonctionnaires intéressés.

5) Les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8 sont nommés par le Grand-Duc.

Les autres fonctionnaires sont nommés par le ministre.

B) Les employés et ouvriers de l'Etat

Le cadre prévu au présent article peut être complété suivant les besoins du service et dans les limites des crédits budgétaires par des employés et ouvriers de l'Etat.

Section 2.– Conditions d'admission, de nomination et de promotion

Art. 25.– ***Conditions d'admission, de nomination et de promotion***

(1) Sans préjudice de l'application des dispositions concernant le statut des fonctionnaires et des dispositions spéciales de la présente loi, les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions désignées à l'article 8 qui précède sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale.

Pour les postes non prévus à l'administration gouvernementale, les conditions de nomination et de promotion seront déterminées par règlement grand-ducal.

(2) Un règlement grand-ducal pourra adapter les matières des examens d'admission et de promotion aux tâches particulières de l'Inspection du travail et des mines.

(3) Les candidats aux postes vacants auprès de l'Inspection du travail et des mines ne doivent avoir encouru des condamnations sanctionnant une infraction aux lois, règlements, contrats de travail ou conventions collectives de travail concernant la protection sociale, physique ou psychique des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Art. 26.– ***Conditions à remplir pour les différentes carrières***

a) la direction

Le directeur et les directeurs adjoints doivent remplir les conditions prévues pour le recrutement des cadres supérieurs de l'administration.

Le directeur doit avoir la qualité d'ingénieur ou être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'un des directeurs adjoints doit avoir la qualité d'ingénieur et l'autre doit être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

b) les inspecteurs en chef du travail comprennent les carrières spécifiées à l'article 24 paragraphe A)1) points c), d) et e), en l'occurrence:

– les attachés de direction

Les candidats postulant un poste de la carrière supérieure de l'attaché de direction prévus à l'article 24 paragraphe (A)1) point c) doivent suffire aux dispositions du règlement grand-ducal du … portant organisation des examens concours pour l'admission au stage des fonctionnaires administratifs et scientifiques de la carrière supérieure des administrations de l'Etat et des établissements publics.

Lesdits candidats doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

– les ingénieurs

Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'ingénieur prévus à l'article 24 paragraphe A)1) point d) doivent être détenteurs d'un certificat de fin d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années sur place. Le diplôme d'ingénieur doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

– les psychologues

Les fonctionnaires de la carrière supérieure du psychologue prévus à l'article 24 paragraphe A)1) point e) doivent être détenteurs d'un certificat de fin d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et d'un titre académique délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années sur place. Le diplôme de psychologue doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

c) les inspecteurs principaux du travail comprennent les carrières spécifiées au paragraphe A)2) de l'article 24, en l'occurrence:

– les assistants sociaux

Les fonctionnaires de la carrière de l'assistant social prévus à l'article 24 paragraphe A)2) point f) doivent être détenteur d'un diplôme d'assistant social ou équivalent et d'un titre académique délivré après un cycle d'études professionnelles de quatre années au moins dont la dernière année peut être consacrée à des stages ou à une formation spéciale en relation avec le service social. Le diplôme d'assistant social doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

– les ingénieurs techniciens

Les fonctionnaires de la carrière moyenne de l'ingénieur technicien, prévus à l'article 24 paragraphe A)2) point g), doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

Dans les limites ci-avant prévues, la durée de la pratique professionnelle exigée est assimilée au temps passé au service de l'Etat pour le calcul du traitement initial.

Le tableau indiciaire est allongé de deux échelons dans le grade 9 pour le personnel de la carrière moyenne de l'ingénieur technicien, qui a bénéficié d'une pratique professionnelle dans le secteur privé, spécifiquement requise pour les besoins de l'Inspection du travail et des mines.

Les conditions et la forme des nominations aux emplois de la carrière de l'ingénieur technicien auprès de l'Inspection du travail et des mines, ainsi que les modalités de l'examen auquel sera subordonnée la promotion aux fonctions supérieures à celle d'ingénieur technicien principal, seront déterminées par règlement grand-ducal, sans préjudice de l'application des règles générales relatives au statut du fonctionnaire.

– les rédacteurs

Les fonctionnaires de la carrière du rédacteur doivent suffire aux conditions prévues pour accéder à la carrière du rédacteur de l'Administration gouvernementale.

Art. 27.– ***Accès à la fonction d'inspecteur du travail***

Les fonctionnaires briguant le titre et la fonction d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail sont recrutés par appel public à candidature. En plus de leur prérequis de qualification et d'expérience professionnelle spécifiées pour les carrières au présent paragraphe, et sans préjudice de la formation prévue par l'Institut national d'administration publique, ces fonctionnaires doivent réussir un examen d'aptitude et de compétence organisé par l'Inspection du travail et des mines, conformément à un règlement grand-ducal à prendre après avis obligatoire du Ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique. Ce règlement grand-ducal précisera la formation de base et la formation continue requise.

Le Grand-Duc, respectivement le Ministre nomme aux postes vacants parmi les candidats ceux ayant passé avec succès l'examen préqualifié. Un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi tel que créé par la loi du xxxxxx peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat.

Section 3.– Traitements

Art. 28.– ***Classification des fonctionnaires***

(1) Les fonctions de l'administration sont classées comme suit au tableau I „Administration générale" de l'annexe A „Classification des fonctions" de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat:

– le directeur au grade 17
– les directeurs adjoints au grade 16
– les attachés de direction au grade 12
– les ingénieurs au grade 12
– les psychologues au grade 12
– les assistants sociaux au grade 10
– les ingénieurs techniciens au grade 9
– les rédacteurs au grade 7
– les expéditionnaires techniques au grade 4
– les expéditionnaires au grade 4

(2) Les ajoutes et modifications ci-dessus sont apportées à la loi modifiée du 22 juin 1963.

Chapitre VIII.– *Dispositions particulières*

Art. 29.– ***Dispositions abrogatoires***

Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles qui précèdent et notamment:

– la loi modifiée du 4 avril 1974 concernant la réorganisation de l'Inspection du travail et des mines;
– l'article 40(1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le texte suivant le remplace: „Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont portées devant le tribunal administratif."
– l'article 37 (2) de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, attribuant une première instance au directeur de l'Inspection du travail et des mines. Le texte suivant le remplace: „Les contestations résultant de l'application des dispositions de la présente loi sont portées devant le tribunal administratif."

Art. 30.– ***Dispositions transitoires relatives aux contrôleurs***

(1) Les douze contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui ne remplissent pas les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination hors cadre dans la carrière de l'expéditionnaire administratif ou technique. Pour la fixation de la carrière, ils sont nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de leur nouvelle carrière.

(2) Les trois contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'ITM. Ils sont dispensés de l'examen de promotion de leur nouvelle carrière. L'employé engagé en date du 15.8.1994, détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires est nommé rédacteur hors cadre au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi au grade 9, échelon 10. Il avancera au grade 10 deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi et il continue à acquérir de nouveaux échelons et indices, y compris les allongements aux mêmes échéances. Les employés engagés respectivement les 1.3.2001 et 1.11.2001, détenteurs respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires ECG et d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques division des professions de Santé et des professions sociales, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'ITM. Ils sont nommés rédacteur hors cadre au grade 9 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi à l'échelon immédiatement supérieur à celui acquis en tant qu'employé de l'Etat. Ils avanceront au grade 10 avec effet au 1.3.2011 respectivement 1.11.2011, au grade 11 avec effet au 1.3.2014 respectivement 1.11.2014 et au grade 12 avec effet au 1.3.2017 respectivement 1.11 2017.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. INTRODUCTION HISTORIQUE

L'Inspection du travail et des mines est une des administrations les plus anciennes du Grand-Duché de Luxembourg.

En date du 20 juillet 1869, le Luxembourg s'est doté d'une première législation relative à l'organisation du service des mines.

Depuis sa création par la loi du 22 mai 1902, l'Inspection du travail, telle que nous la connaissons aujourd'hui, a été marquée par un accroissement et une diversification considérables de ses responsabilités, en concordance de phase, d'une part, avec le développement progressif de la législation du travail, calquée sur son contexte socio-économique corrélatif et, d'autre part, avec l'impact de l'évolution technologique sur l'environnement.

Cette époque fut régie par des textes législatifs relatifs aux établissements dangereux datant de 1824, respectivement de 1872, ou relatifs aux chantiers, datant de 1924.

C'est au lendemain de la seconde guerre mondiale que l'Inspection fit l'objet d'une première réorganisation se répercutant dans l'augmentation de ses effectifs, le renforcement de ses moyens d'action et enfin la transformation de sa structure intrinsèque.

Cette mutation fut l'oeuvre de l'arrêté grand-ducal du 26 mars 1945 relatif à la réorganisation de l'Inspection du travail et de l'administration des mines.

Les auteurs de la réforme de 1945 s'étaient largement inspirés de la recommandation (No 20) relative à l'Inspection du travail, telle qu'adoptée par la conférence internationale du travail, lors de sa cinquième session en 1923.

Ladite résolution portait sur „les principes généraux pour l'organisation des services d'inspection destinés à assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs". Ces lignes de conduite furent progressivement intégrées dans les législations de 24 pays, dont le Luxembourg.

La réforme tablait d'ailleurs également sur les travaux de la conférence technique préparatoire, relative à la question de l'organisation de l'Inspection du travail, qui siégeait la veille de la conférence prévue pour 1940, dont la tenue fut remise sine die du fait de la guerre.

La question figura de nouveau à l'ordre du jour de la 30ième session de la conférence en 1947, au cours de laquelle furent adoptés les trois instruments suivants:

– la convention (No 81) sur l'Inspection du travail;
– la recommandation (No 81) sur l'Inspection du travail et
– la recommandation (No 82) sur l'Inspection du travail (mines et transports).

Lors de la révision constitutionnelle intervenue en date du 21 mai 1948, les principes suivants ont été arrêtés:

– la garantie individuelle du droit au travail et de l'exercice de ce droit;
– la sécurité sociale;
– la protection de la santé;
– le repos des travailleurs;
– la garantie des libertés syndicales.

Le 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme consacrait le droit au travail comme droit de l'homme.

La convention (No 129) et la recommandation (No 133) concernant l'Inspection du travail dans l'agriculture ont été adoptées par la conférence lors de sa 53ième session en 1969.

Un certain nombre de conventions internationales du travail prévoient un système approprié d'inspection et de contrôle pour en assurer l'application.

Entrée en vigueur le 7 avril 1950, la convention (No 81) sur l'Inspection du travail a été ratifiée par le Grand-Duché par une loi du 10 février 1958 (Mém. No 10 du 27 février 1958, p.191; doc. Parl. No 644 (473) Sess. Ord. 1957-58).

Parmi les textes internationaux traitant du même sujet, il échet de mentionner par ailleurs les dispositions de l'article 20, paragraphe 5 de la Charte sociale européenne signée à Turin, le 18 octobre 1961, lesquelles prévoient que „chaque partie contractante disposera d'un système d'inspection du travail approprié à ses conditions nationales".

Le texte actuellement en vigueur, qu'il convient de réformer, est la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, telle que modifiée ultérieurement.

*

2. ORGANISATION ACTUELLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

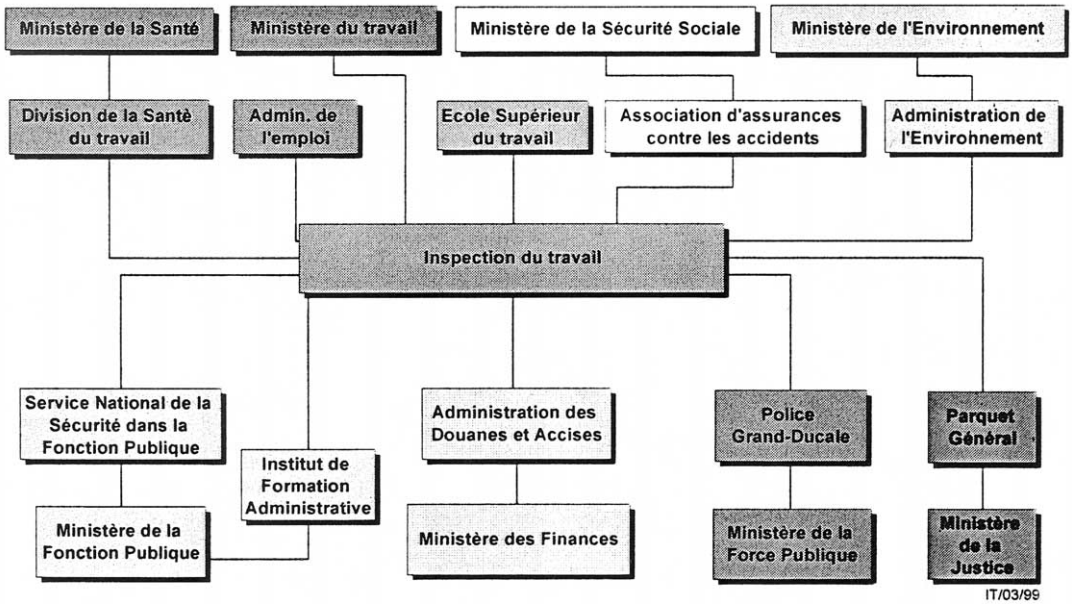
A) Relations avec les ministères et les administrations publiques

Comme l'illustre le schéma 3, l'Inspection du travail se trouve en relation avec les services publics suivants:

– le Ministère du travail et de l'emploi, dont l'Inspection du travail et des mines relève directement;
– l'Administration de l'emploi pour des problèmes d'emploi;
– l'Ecole supérieure du travail pour la formation continue notamment des délégués d'entreprise et des délégués à la sécurité;
– le Ministère de la santé et notamment la Division de la santé au travail relativement aux maladies professionnelles, à la santé et à l'hygiène au travail;
– l'Association d'assurance contre les accidents placée sous la haute surveillance du Ministre de la sécurité sociale pour tout ce qui a trait aux accidents de travail, aux maladies professionnelles et à la médecine préventive;
– le Ministère de l'environnement et notamment l'Administration de l'environnement en ce qui concerne la coordination des autorisations d'exploitation des établissements classés;
– le Ministère de la fonction publique au niveau du Service national de la sécurité dans la fonction publique et les écoles, pour ce qui est de la sécurité des hôpitaux, cliniques, hospices, sanatoriums, etc., des immeubles de l'Etat et des écoles;
– l'Inspection du travail participe aussi comme enseignante à l'Institut national d'administration public (INAP);
– le Ministère de l'intérieur et notamment la Police Grand-Ducale, en requérant les agents ou officiers de police judiciaire de prêter main-forte et assistance technique aux fonctionnaires de l'Inspection du travail, en cas de nécessité;
– le Ministère de la justice, et plus particulièrement le Ministère public près l'Administration judiciaire, par la voie de la rédaction de procès-verbaux contradictoires consécutifs:
  • aux accidents du travail, par les contrôleurs et inspecteurs,
  • à la convocation d'employeurs au siège de l'Inspection du travail et des mines, par la direction,

  qui sont adressés par la direction aux deux Parquets territorialement compétents (Luxembourg et Diekirch).
– le Ministère des finances, dont dépend l'Administration des douanes et accises, afin d'assurer notamment le respect des règles en relation avec le Marché intérieur et la sécurité et la santé des travailleurs au lieu de travail grâce à des actions préventives et anticipatives, cette administration comprend 479 personnes, dont une soixantaine de fonctionnaires ont été réorientées vers des tâches multifonctionnelles, au sein de la Division Attributions sécuritaires.

Relation de l'Inspection du travail avec les Ministères et Administrations Publiques



L'Inspection du travail et des mines compte actuellement de son côté 65 collaborateurs, dont 15 contrôleurs, tant compétents en matière de droit du travail que de sécurité et de santé des travailleurs au travail.

Pour réaliser une collaboration constructive, les directions des deux administrations susvisées ont arrêté les modalités d'entraide suivantes:

– le personnel reste affecté à son administration d'origine et sous la même direction;
– la collaboration se fait entre et via les deux directions;
– entre les activités classiques de l'Inspection du travail et des mines (droit du travail, sécurité et santé des travailleurs, etc.) et les activités des brigades mobiles et volantes des douaniers (contrôles administratifs dans des secteurs à risques (loi du 17 juin 1994 et nouvelle loi de 1999 sur les établissements classés „commodo/incommodo") et libre échange au sein du marché intérieur, etc.), une stricte complémentarité doit être respectée;
– une formation adéquate est systématiquement pratiquée;

Les quatre domaines de collaboration les plus efficients sont:

– les directives „santé et sécurité " du marché intérieur;
– les directives 136 à 145 „santé et sécurité sur le lieu de travail ";
– la législation sur les établissements classés „commodo/incommodo";
– la loi du 20 décembre 2002 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

a) Les quelque 35 domaines basés sur les articles marché intérieur dans lesquels figurent actuellement 158 directives communautaires (cf. section B du relevé des règles et directives de sécurité et de santé sur les lieux de travail ITM-CL 8.5 du 15 octobre 1997) peuvent être appliqués en partie par les agents de la douane.
b) La loi du 17 juin 1994 modifiée par la loi du 6 mars 1998 „concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail" transposant la directive 89/391/CEE „concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail" est accompagnée d'une série de règlements grand-ducaux comportant des prescriptions minimales de sécurité et de santé dans les domaines suivants:
   – lieux de travail;
   – utilisation d'équipements de travail (machines);
   – utilisation des équipements de protection individuelle;

– manutention de charges lourdes;
– écran de visualisation (ordinateurs);
– agents cancérigènes au travail;
– agents biologiques au travail;
– chantiers temporaires et mobiles;
– établissements classés „commodo/incommodo“;
– détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

B) Solution informatique

Afin de permettre une collaboration harmonieuse entre les 2 administrations concernées, la seule démarche possible fut d'introduire une application informatique qui canalisait l'assistance des douaniers et qui permettait à l'Inspection du travail et à l'Administration des douanes de valoriser les résultats des travaux de cette collaboration.

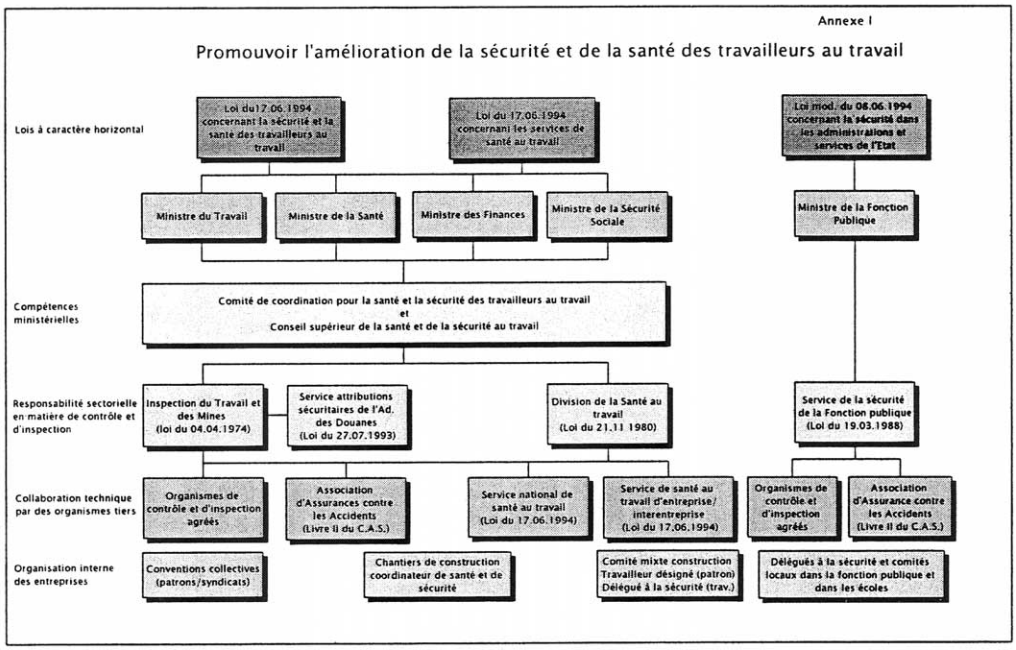
Cette application informatique, qui avait permis d'accueillir les „brigades de prévention“ des douaniers a été intégrée dans l'environnement informatique existant et a été complétée auprès des deux administrations concernées.

La loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés a nécessité une réécriture des logiciels „commodo-incommodo“. Un système Workflow (ECLAS) a été créé, utilisant une base de données „Oracle“. Celle-ci doit gérer tous les courriers internes de l'administration, regrouper les procédures spécifiques à y respecter, et gérer une base de données centralisée de toutes les affaires en cours et des suivis qui en découlent.

Il y a lieu également de noter que les développements futurs vont tenter de globaliser l'approche Internet dans tous les contextes avec les „clients“ (c'est-à-dire les employeurs ou salariés), à savoir distribution d'informations (conditions-types, dépliants informatifs, articles de doctrine, voire jurisprudences etc.), réalisation d'accès directs aux affaires qui concernent les administrés (commodo/droit du travail/facturation etc.) et d'une manière générale, d'ouvrir le service public aux administrés.

C) Le cas particulier de la sécurité/santé

La protection de la sécurité/santé des travailleurs au travail est très imbriquée avec les services de santé des entreprises, respectivement le Service national de la sécurité dans la Fonction publique, à l'image du schéma 4.



D) Relations au niveau international

Au niveau international, les activités de l'Inspection du travail sont multifacettes, a fortiori durant les périodes de présidence du Luxembourg au Conseil des Communautés Européennes et concernent essentiellement:

– le Bureau international du travail (BIT) à Genève, à dessein de collaborer à la préparation de Conventions en relation avec la protection des travailleurs;
– le Conseil CEE au groupe des questions sociales (article 136 A de l'acte unique) et au groupe des questions économiques (article 145 A de l'acte unique);
– la Commission CEE dans de nombreux groupes de travail „experts“:
– comité Consultatif tripartite;
– hauts fonctionnaires de l'Inspection du travail;
– accidents majeurs de certaines installations industrielles SEVESO DG XI, 82/501/CEE;
– substances dangereuses DG XI 67/548/CEE; 76/769/CEE;
– et tous les groupes de la DG V relative à la sécurité et à la santé des travailleurs;
– DG XXIV protection des consommateurs (p.ex.: E.P.I. cf. éclipse totale etc.).

E) Relations avec les organisations professionnelles et non gouvernementales

Des relations importantes et étroites existent entre l'Inspection du travail et des mines et:

– Le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE);
– Les Chambres professionnelles;
– Les Ordres professionnels d'indépendants;
– Les organisations patronales;
– Les organisations syndicales;
– Les organisations de contrôle.

*

3. REFORME DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

A) Opportunité d'une réforme

La réforme de l'Inspection du travail et des mines figure actuellement pour la quatrième fois consécutive au programme gouvernemental et constitue une nécessité impérieuse au vu notamment des données nouvelles, engendrées par 3 décennies d'évolution du monde du travail, au niveau sociologique, juridique, technique et administrative et par une prise de conscience progressive de l'environnement naturel et de ses ressources limitées par l'homme de la fin du XXe et du début du XXIe siècle.

Lors de la précédente législature, la direction de l'Inspection du travail et des mines avait déjà préparé un avant-projet de loi portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines. Ce projet allait être remanié au début de la précédente législature. Mais le texte qui sortit de cet exercice ne put cependant donner satisfaction, alors qu'à défaut de choix politiques majeurs, il se situa plutôt dans la droite ligne de la loi de 1974. Or, la question se pose de savoir de quel *système* d'inspection du travail le Luxembourg a besoin pour aborder les défis du XXIème siècle. Pour aborder ces défis, il ne suffit pas d'augmenter simplement les effectifs de l'Inspection du travail et des mines ou d'en réformer les carrières. Il y a lieu bien au contraire de remettre sur le métier le système actuel, d'en analyser les forces, mais aussi les faiblesses et de procéder à une réforme d'ensemble plutôt qu'à une simple réorganisation administrative.

Cette réforme ne se limitera pas à une modification légale, mais devra se répercuter également dans l'organisation et la méthodologie de l'Inspection du travail et des mines.

a) *L'élaboration des rapports (les rapports BIT et CHRIT (SLIC))*

L'approche des responsables du Ministère du travail et de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines a été de reconsidérer le fond des problèmes s'opposant à une réforme substantielle. Voilà pourquoi, en date du 23 janvier 2002, le Ministre du travail et de l'emploi a demandé au Directeur Général du Bureau International du Travail l'organisation d'une mission d'audit du système d'inspection du travail du Luxembourg.

Le rapport a été finalisé fin 2002 et présenté aux partenaires sociaux, à la Chambre des Députés et au public en date du 14 janvier 2003.

Le rapport est constitué de 3 parties:

* Quels sont les objectifs fondamentaux et défis pour une inspection du travail confrontée à des mutations profondes du marché du travail?
* Le système luxembourgeois permet-il d'atteindre ces objectifs et de répondre à ces défis?
* Propositions d'adaptation.

Concomitamment, le Comité de Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT) procédait à une évaluation du système d'inspection au Grand-Duché. En effet lors de la 40ème réunion du CHRIT qui eut lieu au mois de mai 2001 à Solna en Suède, le Luxembourg se porta candidat pour l'évaluation de son système d'inspection du travail. L'évaluation a eu lieu de juin à décembre 2002 et le rapport a été finalisé en mai 2003.

b) *Les constats des deux rapports*

Certes il y a des différences entre les deux rapports, tant quant à leur élaboration que quant à leur contenu:

– la mission BIT était composée de façon tripartite; le CHRIT était composé de hauts fonctionnaires;
– le BIT a une mission universelle en matière de système d'inspection, alors que le CHRIT se concentre avant tout sur les questions de sécurité et santé.

Force est cependant de constater que les conclusions des deux missions se recouvrent plus que largement.

Citons le constat du BIT:

„ L'ITM est-elle en mesure de faire face aux mutations du monde du travail?*

En l'état, cela paraît difficile, car elle n'a pas la possibilité d'anticiper les problèmes (interventions réactives), et il lui manque encore les compétences suffisantes et le cadre légal pour appréhender les „nouveaux risques".

** Est-elle capable de provoquer dans les entreprises une amélioration systématique et durable des conditions et du milieu de travail?*

Vraisemblablement pas, pour les mêmes raisons. L'organisation et les méthodes actuelles, ainsi que la forme de répartition du pouvoir compromettent également les chances de succès dans ce domaine. La législation est toutefois appropriée, puisqu'elle prévoit que les entreprises se dotent de structures internes avec les services de santé, les travailleurs désignés, les délégués à la sécurité, etc. Le contrôle et les impulsions extérieures (de l'ITM) restent néanmoins insuffisants pour initier au sein des entreprises de véritables systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail indispensables à des changements durables.

La promotion du dialogue social est aussi un élément important dans cette optique.

** L'ITM peut-elle susciter une prise de conscience des coûts humains et économiques de mauvaises conditions de travail?*

Une politique de sensibilisation et de prévention ciblée serait nécessaire pour cela.

** Est-elle en mesure d'atteindre toutes les entreprises, et notamment les plus petites?*

L'absence d'actions systématiques ainsi que de programmes d'inspections et de prévention rend difficile la réalisation de cet objectif qui nécessiterait en outre un renforcement de la collaboration avec les autres instances de prévention, ainsi qu'avec tous les partenaires sociaux, y compris les moins représentés.

Pour conclure, rappelons que le potentiel existe au sein de l'ITM, mais il pourrait être mieux utilisé. Il manque des synergies, une culture d'entreprise, une „alchimie"." (p. 96)

Quant aux conclusions du CHRIT, on peut les reproduire in extenso:

„G. CONCLUSIONS

Le Groupe d'Evaluation peut résumer ses constatations de la manière suivante:

Présence sur le terrain: sur un effectif de plus de 60 personnes qui travaillent à l'ITM, il n'y a que 5,5 équivalents temps plein qui sont réellement actifs sur le terrain dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail. Il nous semble qu'il en faudrait au moins 15.

Personnel: il y a pour l'instant un manque d'effectifs, doublé d'un manque de personnel d'inspection qualifié. La multidisciplinarité n'est pas représentée dans tous ses aspects: absence de disciplines nécessaires pour gérer le contrôle de l'ensemble des aspects du bien-être au travail (spécialistes en médecine du travail, ergonomie, aspects psychosociaux du travail, hygiène industrielle).

Le processus de recrutement et de sélection des contrôleurs est en contradiction flagrante avec la Convention 81 de l'OIT (et son Protocole de 1995). L'intervention du politique en matière de nomination, après que les syndicats aient fait leurs propositions, annihile dès le départ la règle déontologique de base imposant l'indépendance des membres de l'Inspection du travail. De plus, si le choix du candidat sur base de l'expérience est un argument valable, il ne doit pas être le seul entrant en ligne de compte – un inspecteur du travail doit faire preuve d'autres compétences de base au-delà de son expérience professionnelle. Les connaissances d'un inspecteur en matière de droit du travail ou de santé et de sécurité au travail ne s'acquièrent pas simplement par la pratique. Il conviendrait de mettre en place un système particulier d'examen public. Mais le processus de recrutement des inspecteurs, comprenant un examen général, ne semble pas non plus idéal en particulier parce qu'ils ne reçoivent par la suite aucune formation multidisciplinaire pourtant nécessaire à leurs fonctions.

Le Groupe d'Evaluation estime qu'il faudrait mettre en place un système d'assimilation et de rattrapage des contrôleurs actuellement en service ainsi qu'un nouveau système plus exigeant pour le recrutement de nouveaux collaborateurs qualifiés.

L'organisation doit prévoir l'information/formation de tous ses collaborateurs lors de leur entrée en service ainsi qu'une mise à niveau régulière par des séances de formation organisées cycliquement.

Fonctionnement/structure interne:

L'information, la communication, la coordination et le planning sont réellement déficients. Les agences sont quasiment coupées de la hiérarchie centrale. Le contrôle du respect des règles du droit du travail en souffre peut-être moins, mais la qualité des contrôles de la santé et de la sécurité au travail en souffrent manifestement. Dans une organisation de cette taille, le manque de centralisation contribue à un manque de spécialisation par la dispersion géographique du „know-how" pourtant nécessaire dans le domaine très complexe de la santé et de la sécurité au travail. Une centralisation pourrait à notre sens permettre de faire une économie d'échelle. Les réformes devraient entraîner la naissance d'une culture d'entreprise très différente de ce qu'elle est actuellement: il faudrait que naisse un esprit de corps marqué par la motivation et la loyauté.

La remotivation des collaborateurs est essentielle. Il faudrait instaurer une évaluation de la charge du travail en fonction du nombre d'entreprises, du nombre de travailleurs, ainsi que du type de tissu industriel. This requires a fundamental bussiness-process re-engeneering.

Fonctionnement sur le terrain: les méthodes de travail ne sont pas définies par la hiérarchie; il n'y a que très peu de procédures, dont les plus importantes ont été élaborées au sein d'une des agences; le manque total d'harmonisation dans l'action sur le terrain entre les agences est frappant. Il y a aussi un manque considérable d'action pro-active et planifiée au niveau de l'ITM.

Pouvoirs: le pouvoir de police est réservé à deux ou trois fonctionnaires supérieurs, par conséquent, on peut s'interroger sur la légalité de l'action des contrôleurs. Le pouvoir de police devrait absolument être attribué directement à l'inspecteur qui constate des infractions sur le terrain.

Unicité du système d'inspection: trois problèmes majeurs sont identifiés:

- *le morcellement de l'organisation de l'inspection (plusieurs départements ou ministères sont concernés)*

- *une certaine externalisation de l'inspection (p.ex Lux control)*
- *la différence de traitement entre le secteur public et privé. Il existe en outre des problèmes particuliers à cet égard dans les hôpitaux publics et les chemins de fer: qui doit s'en occuper: à considérer comme privés ou du secteur public?*

Assurer la santé et sécurité au travail est le devoir de chaque employeur. Tout le système d'inspection devrait être organisé au sein d'un seul ministère, en l'occurrence celui du travail. Enfin le Groupe d'Evaluation pense que l'Etat étant à ses yeux un employeur au même titre que les employeurs du privé, il est également souhaitable que le ministre du travail soit donc compétent pour le secteur public dans son ensemble comme il l'est pour le secteur privé.

Participation démocratique et sociale: Il faudra réactiver le comité supérieur consultatif où sont représentés le gouvernement et les partenaires sociaux. Les membres du groupe de travail qui a effectué l'audit ont appris que les patrons et les syndicats y sont favorables. C'est aussi la garantie et la „conditio sine qua non" pour assurer la transparence vis-à-vis de tout le monde du travail.

Pour terminer, nous proposons une tentative d'élaboration d'un organigramme fonctionnel avec une hiérarchie claire qui pourrait constituer selon nous un cadre permettant de remédier aux différentes faiblesses et anomalies relevées durant notre visite. Cet organigramme reflète entre autres, la nécessité de séparer les activités de normalisation, de celles d'inspection."

Toutes ces constatations détaillées se retrouvent également dans l'audit du BIT, lequel est cependant encore plus exhaustif.

Du fait de la concordance de ces deux rapports, il y a lieu de répondre à toutes les remontrances.

Les nouveaux paramètres, dont la réforme du système d'inspection du travail tiendra compte, comprendront, à titre non exhaustif, au niveau socio-économique les phénomènes de la mondialisation, de la globalisation, des restructurations conditionnées par une concurrence acharnée, impliquant des conséquences pour les travailleurs. Plus particulièrement, en citant le rapport BIT:

* *L'évolution des caractéristiques des entreprises (augmentation du nombre de PME, apparition de micro-entreprises …)*
* *L'adaptation de leur mode de fonctionnement (multiplication et fragmentation des structures, diversification de la production et des lieux de travail, éloignement du véritable employeur, mobilité, sous-traitance …)*
* *La diversification des secteurs d'emploi (croissance du secteur des services …)*
* *Les changements en termes de temps de travail, de statut des travailleurs et de contrat de travail (travail sur appel, travail à temps partiel, travail temporaire, faux indépendants …)*
* *Les changements dans l'organisation du travail (travail posté, télétravail, flexibilité des horaires …)*
* *L'apparition de nouvelles technologies de l'information (entreprises virtuelles …)*
* *L'évolution des caractéristiques de la main-d'œuvre (libre circulation des personnes, vieillissement de la population active, augmentation du nombre de femmes en emploi)*

Les travailleuses et travailleurs vivent cette évolution avec appréhension, car les priorités des entreprises ne réservent pas toujours, en de telles circonstances, la place qui convient à l'amélioration des conditions et du milieu de travail.

Dans les faits on évoque de plus en plus fréquemment l'apparition de „nouveaux risques" tels que

* *Les contraintes mentales liées par exemple à l'accroissement de la complexité des tâches, à l'augmentation de l'intensité et des rythmes de travail, aux changements rapides des tâches, des horaires et de l'organisation du travail (nécessité de s'adapter), au manque d'autonomie ou de reconnaissance sociale, aux pressions diverses telles que le harcèlement moral ou sexuel, à une précarité accrue …;*
* *Les risques associés aux nouveaux produits et procédés de travail, aux nouvelles technologies;*
* *Les risques liés aux postures forcées, à la monotonie du travail, au travail répétitif (troubles musculo-squelettiques);*
* *La violence au travail;*
* *Le travail sédentaire, etc.*

Ces risques sont qualifiés de „nouveaux“, non pas parce qu'ils n'ont jamais existé, mais parce qu'ils ne font pas partie – pour la plupart d'entre eux en tout cas – du domaine d'intervention traditionnel des inspecteurs du travail. Leur traitement nécessite des qualifications et une approche particulières. Il ne fait pourtant aucun doute qu'ils doivent être considérés sérieusement dans le cadre d'une politique globale de contrôle et de prévention.“ (pp. 7-8)

B) Objectifs de la réforme

La raison profonde de faire évoluer la conception et les structures de l'Inspection du travail au troisième millénaire est d'éveiller et de mobiliser la force des femmes et des hommes qui travaillent, afin de trouver un chemin paisible à travers le labyrinthe de la société moderne, tout en nous guidant d'une économie de profits à court terme vers le développement d'une économie mondialisée durable à long terme.

L'Inspection du travail a pour mission primaire de développer un plan d'évolution du monde du travail évitant les conflits sociaux et coopérant dans un esprit conscient avec les tendances individuelles et sociales qui aspirent vers une liberté individuelle accrue à travers des organisations plus complexes ou plus synergiques des activités des entreprises. Ainsi le total des efforts déployés individuellement au sein de l'entreprise sera-t-il largement supérieur à la somme des actions individuelles. En ceci, nous rejoignons la découverte de Abraham H. Maslow qui dit que „la clef d'une réalisation de soi – une vie créative et pleine de joie – est de trouver du travail qui soit, d'une manière intrinsèque, valable et autogratifiant“.

Même si des emplois sont en voie de disparition, l'idée d'un travail constituant une expression créatrice du travailleur se développe. Dans les écoles et les centres de formation, les étudiants découvrent la signification profonde de la formation professionnelle continue, qui est promue au niveau d'un sens conféré à la vie au service de soi et de la société.

La démocratie individualiste évolue vers une synocratie ou une démocratie synergique. La liberté individuelle s'apprête à signifier l'habilité d'exprimer pleinement son exclusivité en tant que membre travailleur d'une société entière. Les options „gagnants-perdants“ se modifient au profit des prises de décisions „win-win-win“ (profitables de part et d'autre), c'est-à-dire consistant à arriver à une solution permettant de gagner à l'ensemble des parties en présence tout en assurant un profit à la société et à l'environnement dans son ensemble. Quoiqu'il y ait toujours la compétition pour stimuler l'excellence, l'accent est mis sur la réalisation du plein potentiel de chaque travailleur(se) au sein d'une équipe. Nous ne cherchons plus à résoudre nos problèmes avec le même niveau de connaissance et de conscience dans lequel le problème a été créé.

L'Inspection du travail est appelée à évoluer de sa phase coercitive, bureaucratique prédominante vers son rôle complémentaire nouveau en tant que coordinatrice et génératrice de solutions aux problèmes qui préoccupent les travailleurs(ses) créatifs(ves).

La véritable autogestion des conditions de travail est atteinte quand le personnel et la direction de l'entreprise recherchent l'appréciation et le bien-être de chacun et de l'ensemble par des performances excellentes.

Dans une vision utopique et au mieux, les problèmes auxquels le monde du travail était confronté au 20ème siècle ne seront pas résolus; ils seront dissous. Le monde du travail de jadis évoluera progressivement, en optant pour des comportements engagés, responsables pour soi et l'équipe (l'entreprise) dans un esprit de développement mondial soutenable et durable.

La hiérarchie des besoins sociaux est bien acceptée.

Les vastes ressources et la motivation des travailleurs(ses) sont dorénavant concentrées sur l'échéance qui nous permettra d'évoluer tous azimuts plutôt que de consommer excessivement, se concentrer à outrance et de se défendre agressivement. A travers une application consciencieuse de la technologie, la civilisation des travailleurs(ses) évoluera vers un continuum de technologie et d'humanité. La place la plus propice et la plus naturelle de pratiquer les relations de travail et la prise de décisions synergiques réside dans le petit groupe („team“) – sur notre lieu de travail („on-the-job“) et dans nos familles („off-the-job“).

L'industrialisation centralisée à tout prix évoluera vers une configuration nouvelle de la production. Elle intégrera à pied d'égalité les aspects de rendement, bénéfice, qualité, conditions de travail et protection de l'environnement, en respectant les processus productifs de la nature. Une recherche nouvelle est

engagée par une direction au service (servant leadership), d'un monde du travail humain, socialement et écologiquement soutenable, durable à long terme et basé sur des ressources renouvelables.

Avec cet objectif, l'Inspection du travail et des mines participera activement à la création du futur monde du travail du 3ème millénaire. Elle se laissera guider vers de vraies sciences sociales du futur, basées sur des modèles objectifs, avec des critères observables et mesurables, avec de la compréhension, de la philosophie sociale et de la sagesse ayant ses bases enracinées dans l'histoire de 135 ans de tradition de l'actuelle Inspection du travail et des mines.

Les valeurs fondamentales de ce nouveau paradigme incarneront plus de connaissances et de conscience, plus de liberté de choix et plus d'organisation synergique globales et complexes. Elles incluront l'intégrité, la durabilité, la non-violence, l'équilibre entre hommes et femmes, des solutions profitables de part et d'autre forgeant plus de liberté, de responsabilité personnelle et plus de respect pour autrui et pour soi.

Le succès socio-économique sera mesurable, réitérable, plus rentable à long terme et idéalement aussi à court terme.

C. La méthodologie poursuivie

Alors que l'évaluation du CHRIT ne parle pas de la méthodologie à suivre, l'audit du BIT s'y répand profondément:

„* *Ne pas se contenter de mesures isolées. Un „électrochoc" serait nécessaire pour garantir les meilleures chances de succès.*

* *Veiller à une approche participative.*

* *Constituer un comité interne d'examen et du suivi de la réforme, avec des représentants de tous les secteurs de l'Inspection du Travail et des Mines, qui serait chargé notamment de hiérarchiser les problèmes, de fixer un planning de mesures, de contrôler leur mise en œuvre et surtout de faciliter le processus de changement."* (p. 97)

Ajoutons que, le BIT dit aussi: *„Nous croyons que cette réforme peut réussir, car nous avons rencontré chez nos interlocuteurs beaucoup de conscience professionnelle, une volonté de parfaire leur formation à tous les niveaux, un potentiel intéressant, et surtout, de grands espoirs eu égard aux démarches d'audit qui ont été engagées."* (p. 97)

Voilà pourquoi deux groupes d'accompagnement ont été instaurés dès la publication du rapport. De ces travaux ont résulté à ce jour quatre avant-projets de loi. Ceci, un certain nombre de questions restent à trancher au niveau gouvernemental.

Le groupe d'accompagnement externe (CPTE)

Dans le cadre de l'approche participative, le Ministère du travail et de l'emploi a constitué un groupe dit „externe" composé des principaux partenaires sociaux du secteur privé (UEL, OGBL, LCGB) plus les représentants du Ministère du travail et de l'emploi et la Direction de l'Inspection du travail et des mines.

Ce groupe s'est occupé plus particulièrement de l'évolution du projet de loi sur le futur Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) et de celle du projet de loi de réforme, mais fut régulièrement tenu informé du suivi des travaux du groupe dit „interne" et de l'élaboration du règlement d'ordre interne (ROI). En effet la réforme constitue un ensemble et le Ministère du travail et de l'emploi a dès le départ tenu à assurer la plus grande transparence dans le cadre du dialogue. D'ailleurs, les deux groupes siègent régulièrement ensemble.

Le groupe d'accompagnement interne (CIREF)

Parallèlement s'est réuni le CIREF, le Comité Interne d'examen et de suivi de la REForme, composé de 11 personnes représentant les différentes carrières. L'objet de CIREF a été d'élaborer le Règlement d'Ordre Interne selon la méthode suivante:

„L'adoption des projets de l'organigramme et du règlement d'ordre interne se fait d'après la procédure suivante:

1. *Le directeur élabore un projet. Ce projet tient compte, dans la mesure la plus large possible, des recommandations du BIT.*

2. *Le projet est soumis à Monsieur le Ministre pour information.*
3. *Le projet est présenté à l'ensemble du personnel et notamment aux membres du CIREF.*
4. *Les membres du CIREF discutent le projet avec le personnel qu'ils représentent.*
5. *Les membres du CIREF informent le directeur de la première série d'observations formulées par le personnel qu'ils représentent. Une solution de compromis est recherchée.*
6. *Les membres du CIREF discutent ensuite la solution de compromis avec le personnel qu'ils représentent.*
7. *Les membres du CIREF informent le directeur de la deuxième série d'observations formulées par le personnel qu'ils représentent. Une solution finale de compromis est recherchée.*
8. *Les questions pour lesquelles une solution de compromis n'est pas possible sont soumises à Monsieur le Ministre, qui tranche définitivement et sans recours, conformément au point 3 de l'instruction du Gouvernement en conseil du 13 avril 1984 relative à la représentation du personnel prévue à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (cf. annexe).*
9. *L'organigramme et le règlement d'ordre interne portant restructuration interne de l'ITM sont mis en vigueur par décision du directeur. Ces documents se substituent au règlement d'ordre interne du 1er octobre 1995.*
10. *Le directeur procède aux changements d'affectation nécessaires à la réalisation de la nouvelle structure interne. Les litiges éventuels concernant les changements d'affectation font l'objet d'une procédure facultative d'arbitrage devant le CIREF avant la décision finale du directeur.“*

D. Les points forts de la réforme

La présente réforme dégage notamment les novations suivantes, dans le cadre du dépôt d'un paquet de 4 textes:

1. La nouvelle approche proactive du système d'inspection
2. La pluridisciplinarité
3. La création de véritables inspecteurs du travail
4. L'assimilation des contrôleurs dans le cadre du nouvel inspectorat du travail
5. Les moyens d'assistance, de conseil et d'intermédiation (interventions informelles)
6. L'instauration d'une instance de médiation (projet de loi ad hoc)
7. Les pouvoirs de contrôle: introduction de moyens d'intervention immédiate en cas de violation de la loi
8. Les moyens de sanction: introduction d'amendes administratives
9. L'organe de dialogue tripartite: le CPTE (projet de loi ad hoc)
10. L'organe de coordination: le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail
11. La prise en compte des nouveaux risques, dont le mobbing (projet de loi ad hoc)
12. La ratification de conventions de l'OIT en souffrance (projet de loi ad hoc)

1) *La nouvelle approche proactive du système d'inspection du travail*

Un des reproches majeurs adressé à l'Inspection du travail et des mines est l'absence de stratégie et de proactivité.

Le BIT écrit: *„Autant le dire, d'emblée, les notions de stratégie, de priorités, d'objectifs de programmes d'inspections, ou de prévention n'ont qu'une existence théorique au sein de l'Inspection du travail et des mines, bien qu'elles soient les éléments clés d'une politique efficace d'inspection du travail.“* (p. 53)

En effet, l'action de l'Inspection du travail et des mines est essentiellement réactive *„… l'agent de l'Inspection du travail et des mines profite rarement de sa visite pour procéder à un contrôle général de l'entreprise. Il met en évidence la lacune proprement dite et demande qu'elle soit supprimée sans se poser la question de savoir quels sont les dysfonctionnements du système de management et de*

l'organisation de l'entreprise qui doivent être corrigés pour éviter que le problème resurgisse ultérieurement" (BIT, p. 53).

Parallèlement manque une présence sur le terrain: *„Sur un effectif de plus de 60 personnes qui travaillent à l'Inspection du travail et des mines, il n'y a que 5,5 équivalents temps plein qui sont réellement actifs sur le terrain dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail. Il nous semble qu'il en faudrait au moins quinze."* (CHRIT)

Il est donc proposé de transformer le système réactif actuel en système proactif, en adoptant une approche système (audit).

Dans ce même ordre d'idées, l'Inspection du travail et des mines ne devra pas (ou plus) être perçue par les entreprises comme une sorte de police venant constater après coup des illégalités, mais elle devra être perçue à l'avenir tout d'abord comme une instance d'assistance.

Il s'agira de convaincre les entreprises de mettre elles-mêmes en œuvre des systèmes de management et gestion de la santé et de la sécurité au travail. Il s'agira dans le chef des entreprises d'une obligation de résultats et non d'une obligation de moyens. Le résultat sera le bien-être au travail. Les moyens, à savoir l'envergure et les modalités du système de management seront bien entendu de la seule responsabilité de l'entreprise. L'Inspection du travail et des mines pourra conseiller les entreprises, mais ne saura leur imposer un système précis et tout fait. Bien entendu, si le système mis en place par l'entrepreneur ne produisait pas les résultats escomptés, l'Inspection du travail et des mines devrait intervenir coercitivement.

L'inspection du travail et des mines suivra donc désormais dans son approche le schéma suivant:

- Conseil, assistance et intermédiation
- Médiation, pour autant qu'une telle instance soit localisée auprès du CPTE
- Contrôle
- Sanction

Ceci pose la question si l'inspecteur du travail doit être policier ou conseiller.

Le BIT y a répondu comme suit:

„Nous pensons que les politiques d'inspection essentiellement axées sur la coercition sont peu efficaces, car elles conduisent l'entreprise à substituer la prévention de la sanction à la prévention du risque lui-même.

La sanction doit toutefois être utilisée si nécessaire. La méthode doit être proportionnée et adaptée par rapport aux objectifs à atteindre." (p. 60)

Le BIT propose l'approche suivante

Entreprise	*Volonté d'améliorer les conditions de travail*	*Pas de volonté d'améliorer les conditions de travail*
Niveau de compétences haut	Audit système	Ordres
Niveau de compétences bas	Conseil	Conseil/Ordres

Dans la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie le nouveau comité permanent du travail, organe tripartite, aura justement comme rôle de surveiller la situation et l'évaluation entre autres *„du développement de systèmes de gestion des conditions de travail et plus particulièrement de la santé et de la sécurité au travail"*. (BIT)

Concrètement, et conformément à la philosophie générale expliquée ci-avant, on pourra s'imaginer l'approche suivante en matière de santé et sécurité au travail.

Dans une première phase, le Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) développerait la question du système de gestion des audits de travail dans des secteurs déterminés. De concert avec les partenaires sociaux, les entreprises seraient sensibilisées à la question.

Dans une deuxième phase, l'Inspection du travail et des mines contrôlerait le progrès en la matière, en offrant son assistance aux entreprises qui le désirent.

Dans une troisième phase, l'Inspection du travail et des mines procéderait à des sanctions adéquates.

2) *La pluridisciplinarité*

Tant le BIT que le CHRIT stigmatisent le morcellement de l'Inspection du travail et des mines:

* l'isolement des agences;
* l'isolement du service des établissements classés (SEC);
* l'isolement des juristes et ingénieurs diplômés;
* la scission entre les départements „droit du travail" et „santé et sécurité au travail";
* un système basé sur les personnes et les relations interpersonnelles.

Le BIT, à l'instar du CHRIT, recommande ainsi une véritable pluridisciplinarité:

> *„Promouvoir à tous les niveaux une approche globale des questions de santé, de sécurité et de droit du travail. Les départements concernés devraient travailler en symbiose totale jusqu'au niveau régional, de sorte qu'une action cohérente et relationnelle soit assurée sur le terrain. Chaque inspecteur traite les aspects fondamentaux liés aux conditions et au milieu de travail, tout en ayant accès facilement à des spécialistes pour des cas particuliers (médecin du travail, psychologie du travail, exposition à des substances dangereuses, installations complexes; etc.).*" (p. 67)

Bien entendu le détail de cette pluridisciplinarité se retrouvera dans le cadre du ROI – qui lui trouvera sa base légale dans le cadre d'un règlement grand-ducal –, mais elle sous-tend la philosophie générale du projet de loi. Voilà pourquoi les pouvoirs ne devraient pas être morcelés entre les futurs inspecteurs du travail.

3) *La création de véritables inspecteurs du travail*

Le BIT entame sa conclusion comme suit:

> *„Au sens strict de la convention 81 de l'OIT, l'Inspection du travail et des mines du Grand-Duché de Luxembourg ne compte qu'un seul inspecteur du travail: son directeur. Un inspecteur qui ne peut toutefois pas être considéré comme tel, puisqu'il n'effectue personnellement guère de visites d'entreprises!"* (p. 95)

Ainsi le BIT préconise-t-il l'instauration d'un véritable métier d'inspecteur du travail. *„Responsabiliser, par une meilleure efficacité, tous les agents de l'Inspection du travail et des mines, et procéder rapidement à une décentralisation du pouvoir vers le personnel supérieur, jusqu'au niveau des ingénieurs techniciens, des préposés et aussi des contrôleurs bénéficiant des qualifications suffisantes. La notion d'inspecteur du travail – au sens de la convention 81 de l'OIT – doit guider la démarche."* (p. 64)

Dans cette optique le projet de loi permet de créer, selon les niveaux de qualification, les catégories d'inspecteurs du travail suivants:

* l'inspecteur en chef du travail (carrière supérieure),
* l'inspecteur principal du travail (carrière moyenne),
* l'inspecteur du travail (carrière inférieure).

En principe, l'ensemble de ces inspecteurs auront la plénitude de pouvoirs. Il s'agira de fonctionnaires assermentés. Tous les agents de l'ITM ne seraient cependant pas des „inspecteurs". Les inspecteurs, qui auront des pouvoirs étendus, seraient dès lors, soumis, quant à leur recrutement, pas seulement aux prérequis généraux en matière de recrutement de fonctionnaires, mais à une procédure spécifique supplémentaire, qui sera détaillée un peu plus loin.

Bien entendu, l'exercice de pouvoirs requiert une qualification spécifique. Voilà pourquoi une formation de base ainsi qu'une formation continue seront requises. Il est prévu de les introduire par voie réglementaire.

4) *L'assimilation des contrôleurs dans le cadre du nouvel inspectorat du travail*

Dans le cadre de la création de la fonction d'inspecteur du travail se pose la question des contrôleurs actuels.

Les „contrôleurs" de l'Inspection du travail et des mines constituent une catégorie d'agents très particuliers.

Employés publics, et non fonctionnaires, ils sont recrutés sur une liste de 2 candidats proposés au Ministre du travail et de l'emploi par voie de roulement par les différents syndicats dits nationalement représentatifs. Il s'agit de salariés qui ont des qualifications les plus diverses et se distinguent en général par leur expérience professionnelle et surtout syndicale.

Or le mode de recrutement prête à la critique.

Ainsi, le CHRIT note: *„Le processus de recrutement et de sélection des contrôleurs est en contradiction flagrante avec la convention 81 de l'OIT."*

Le BIT est plus mitigé mais constate que *„l'indépendance des contrôleurs, et donc de l'Inspection du travail et des mines, peut être mise en doute"*. (p. 49)

Ainsi les deux rapports préconisent-ils une modification du système.

Le BIT conclut:

„Abandonner, à terme, le mode de recrutement actuel des contrôleurs.

D'ici là, adopter une solution intermédiaire visant à rendre plus objective la procédure d'engagement. Les propositions suivantes devraient être examinées dans cette optique:

- *Augmenter le nombre de candidats proposés au Ministère du travail et de l'emploi;*
- *Exiger que les candidats aient une expérience en entreprise;*
- *Associer l'ITM à la préparation des tests et à la détermination des aptitudes des candidats à la fonction:*
  - *variante 1: constituer un comité tripartite pour l'examen des candidatures. La décision est prise à l'unanimité.*
  - *variante 2: toutes les candidatures syndicales sont transmises à l'ITM qui sélectionnerait seule la personne la plus apte à exercer le métier d'inspecteur."* (p. 66)

Sur base de ces idées le projet de loi sous rubrique entend proposer une solution définitive, tenant cependant compte des remarques du BIT:

* *L'abandon de la carrière du contrôleur*

Comme il y aura les différentes carrières d'inspecteur du travail, on pourra abandonner celle du contrôleur. Conformément aux recommandations du BIT, voire aussi du CHRIT, il y a cependant lieu de préciser comme critères de recrutement, certes pas exclusifs, l'expérience professionnelle voire syndicale.

* *La fonctionnarisation des contrôleurs actuels*

Conformément aux recommandations du BIT et du CHRIT, les contrôleurs en place à la date d'entrée en vigueur de la loi seront fonctionnarisés dans la carrière d'inspecteurs de travail, respectivement d'inspecteur principal suite à l'accomplissement d'une formation de base.

5) *Les moyens d'assistance, de conseil et d'intermédiation*

Conformément à la philosophie de la nouvelle loi la première compétence de l'Inspection du travail et des mines sera celle du conseil et de l'assistance.

Dans cet ordre d'idées sera prévu l'intermédiation. De son initiative, l'inspecteur du travail, essaiera, comme d'ailleurs aujourd'hui d'intercéder entre les deux parties. La mission sera purement volontaire et surtout non formelle.

6) *L'instauration d'une instance de médiation (projet de loi ad hoc)*

Il y a lieu de réfléchir sur l'opportunité de créer une instance de médiation préjuridictionnelle du travail, rattachée aux Tribunaux du travail, respectivement de compléter les attributions du futur Office National de Conciliation (ONC) par une mission de médiation/conciliation de litiges individuels.

Une troisième possibilité serait de rattacher d'une manière administrative une instance de médiation indépendante à l'Inspection du travail et des mines. Cette possibilité entraînerait cependant des problèmes de juge et parti au niveau d'une inspection qui aurait un pouvoir de médiation préjuridictionnel.

A la demande que certains des partenaires sociaux n'ont cessé de répéter, une instance de médiation autonome sera ainsi créée. La solution retenue pour la création d'une instance de médiation est la suivante:

Elle sera tripartite, nommée par le Comité permanent du travail et de l'emploi. Elle comprendra un représentant de l'ITM, qui la présidera, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs.

Elle ne pourra être saisie que d'un commun accord par les deux parties. Sa saisine suspendra les délais de recours en justice. Dès que la justice voire l'office de conciliation seront cependant saisis, la mission prendra fin.

Le résultat de la médiation ne pourra être qu'une transaction acceptée par les deux parties. Car la médiation ne saura s'imposer aux parties.

L'idée de cette médiation formelle est de diminuer les litiges portés en justice.

7) *Les pouvoirs de contrôle: introduction de moyens d'intervention immédiate en cas de violation de la loi*

Le projet de loi prévoit:

* des pouvoirs de contrôle généraux,
* des pouvoirs de contrôle spécifiques,

mais aussi des moyens d'interventions en cas de violation de la loi:

- faire des injonctions,
- ordonner la cessation immédiate de travail pour une durée limitée, le cas échéant, à 48 heures.

Ces pouvoirs appartiendront à l'ensemble des inspecteurs du travail. Seulement les mesures plus incisives telles la prolongation de la cessation immédiate de travail ou la fermeture du lieu de travail seront réservées au directeur.

8) *Les moyens de sanction: introduction d'amendes administratives*

Quant aux sanctions, rappelons la suggestion du BIT:

> *„Se doter de moyens de sanction appropriés. Pour plus de souplesse et d'efficacité, l'Inspection du travail et des mines devrait être en mesure de prononcer elle-même, dans certains cas, des amendes d'ordre ou de provoquer le retrait des autorisations d'établissement, ou encore de refuser des marchés publics aux entreprises de la construction qui ne respectent pas les règles de sécurité et les conditions générales de travail prévues.*" (p. 94)

Le projet de loi prévoit effectivement de doter l'Inspection du travail et des mines des moyens de sanction immédiate, pour autant que ceci soit conforme aux règles générales telles que rappelées régulièrement par le Conseil d'Etat.

Ainsi n'y a-t-il pas lieu de doter l'Inspection du travail et des mines des pouvoirs revenant aux autorités compétentes en matière de droit d'établissement et de marchés publics. Il appartient cependant à ces autorités de tenir dûment compte des informations qui leur seront communiquées par l'Inspection du travail et des mines.

Le projet de loi s'abstient d'introduire des dispositions pénales spécifiques pour l'application des nouvelles dispositions. Les sanctions pénales prévues dans les lois compétentes concernant les dispositions de fond en matière de droit du travail ou de sécurité et de santé devraient suffire.

En revanche le projet de loi introduit des *amendes d'ordre*, mais uniquement pour sanctionner des injonctions de l'Inspection du travail et des mines non suivies d'effet. Les amendes d'ordre ne sanctionnent pas les infractions par rapport au droit du travail et aux prescriptions de sécurité et santé. Mais un système d'amendes d'ordre sanctionnant le non-respect des injonctions de l'Inspection du travail et des mines rendra certainement l'intervention de celle-ci plus efficace. Bien sur, les amendes d'ordre seront décernées dans le strict respect des droits de la défense.

Un recours en réformation est prévu.

9) *L'organe de dialogue tripartite: le CPTE (projet de loi ad hoc)*

Si le BIT se prononce contre l'idée de doter l'Inspection du travail et des mines d'une direction tripartite, il se prononce cependant très fermement pour la création d'une commission consultative tripartite: *„Créer une commission tripartite nationale pour toutes les questions relatives aux conditions de travail. Cette instance serait chargée d'identifier les problèmes, de proposer des solutions, de donner son avis sur la politique de l'Inspection du travail et des mines et ses priorités, de piloter des programmes de formation destinées aux employeurs ou aux travailleurs, d'organiser des campagnes de sensibilisation, de contribuer à évaluer l'action de l'Inspection du travail et des mines. En particulier, elle pourrait définir les objectifs et jeter les bases d'un programme national de sensibilisation et de formation des employeurs et des travailleurs (notamment les délégués à la sécurité).“* (p. 85)

Sur cette base, l'autre projet de la loi ad hoc entend créer un comité permanent du travail. Pour éviter le foisonnement d'enceintes de dialogue, il est prévu de créer un comité permanent du travail et de l'emploi, fonctionnant en deux sections, l'une s'occupant plus particulièrement des questions d'emploi, avec l'assistance de l'Administration de l'emploi, l'autre s'occupant plus particulièrement des questions de travail, avec l'assistance de l'Inspection du travail et des mines. Chaque section se réunira au moins deux fois par an. Toutes les administrations concernées seront invitées dans la fonction d'observateur.

Ce comité sera tripartite, à l'instar de l'actuel CPE.

Le projet de loi donnera ainsi également une base légale à l'actuel comité permanent de l'emploi.

10) *L'organe de coordination: le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail*

Le BIT critique en général le morcellement des compétences: *„Les différents organismes qui interviennent à des degrés divers dans le domaine des conditions de travail fonctionnent de manière plutôt indépendante les uns des autres. Rappelons que les relations ne sont généralement pas formalisées dans la législation.“* (p. 75) Voilà pourquoi il prévoit *„de renforcer la collaboration et les synergies entre toutes les instances qui interviennent dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail ou dans des domaines connexes“*. (p. 81)

Voilà pourquoi sera créé le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail, qui pourrait comprendre outre l'Inspection du travail et des mines, dont le directeur assurerait la présidence, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises – division sécuritaire – l'Administration de l'environnement, le Commissariat aux affaires maritimes, l'association d'assurance contre les accidents, l'inspection sanitaire, le CASS et le Service national de la sécurité dans la fonction publique.

11) *La prise en compte des nouveaux risques, dont le mobbing (projet de loi ad hoc)*

Le BIT remarque *„que les nouveaux risques (ergonomie, santé psychique, troubles musculo-squelettiques, harcèlement moral et sexuel, surveillance des travailleurs, fumée passive, etc.) sont très peu traités dans la législation du Luxembourg (mis à part le cas du harcèlement sexuel qui fait l'objet d'un texte particulier). Elles se rapportent pourtant à des préoccupations de plus en plus présentes dans le monde du travail. Plusieurs études européennes démontrent que ces atteintes à la santé liées à une nécessaire prévention dans ces domaines occasionnent beaucoup plus d'absences que les accidents et les maladies professionnelles reconnues au sens du droit des assurances. Elles devraient donc faire l'objet d'une attention plus soutenue tant au niveau de la prévention qu'à celui de l'adaptation du cadre légal.*

S'agissant de ce dernier point, il n'est pas forcément nécessaire de rédiger des dispositions très détaillées. Quelques articles généraux pourront suffire .

La question du harcèlement moral (mobbing) devrait également faire l'objet d'une disposition générale. La mission est d'avis que la législation dans ce domaine ne devrait pas être répressive, mais préventive“. (p. 91)

Voilà pourquoi un projet de loi ad hoc entend compléter la loi générale de 1994 sur la santé et la sécurité au travail sur ces points, ceci dans le cadre des obligations de l'employeur.

La définition du mobbing sera largement celle consacrée récemment par le nouveau statut de la fonction publique.

12) ***La ratification de conventions de l'OIT en souffrance (projet de loi ad hoc)***

Pour renforcer la conformité du système d'inspection luxembourgeois par rapport au Droit International, il est proposé de ratifier 25 Conventions et 2 Protocoles non encore ratifiés. Certains de ces textes peuvent cependant concerner d'autres départements ministériels que celui du Travail et de l'Emploi. Il échet donc que ces départements analysent les répercussions éventuelles de la ratification sur le droit positif.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Chapitre I.– *Définitions*

Ce chapitre introductif, qui précédera l'ancien chapitre Ier „attributions générales et champ d'application" a uniquement vocation à préciser la terminologie de référence.

Article 1er – Définitions

Cet article propose des définitions conformes aux textes communautaires relativement aux notions-clés spécifiquement citées par le présent texte législatif, en l'espèce:

ad 1) le travailleur:

La notion de travailleur exclut, à l'opposé des systèmes d'inspection d'autres pays, membres de l'OIT, les personnes disposant d'un statut de droit public ou assimilées.

En effet, la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant le service national de la sécurité dans la fonction publique a instauré un service spécifique.

ad 2) l'employeur:

L'employeur de droit public ne fait pas l'objet d'une exclusion expresse, eu égard au renvoi au travailleur, tel que défini sub 1) supra.

ad 3) l'inspectorat du travail:

L'inspectorat du travail est une notion nouvelle dans notre monde luxembourgeois du travail, inspirée largement de la terminologie universellement utilisée par l'OIT et représente un corps fusionné de fonctionnaires disposant des pouvoirs requis en matière de contrôle des conditions de travail.

L'inspectorat comprend tant d'anciens membres du personnel supérieur d'inspection, du personnel d'inspection, que les contrôleurs de l'Inspection du travail et des mines, désormais fonctionnarisés.

Ce corps, constitué au départ d'une quarantaine d'inspecteurs du travail, dotés par rapport aux contrôleurs actuels de pouvoirs plus larges, mais également d'une formation plus appropriée, augmente notablement l'assise des effectifs opérationnels de l'Inspection du travail et des mines et devrait permettre une approche pluridisciplinaire plus proactive de la gestion du bien-être du travailleur au lieu de travail, par la solution des conflits individuels du travail et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les fonctionnaires relevant de cet inspectorat sont issus des carrières supérieure, moyenne et inférieure.

La sélection s'opère au terme d'une épreuve interne à l'Inspection du travail et des mines conformément à l'article 27.

ad 4) le lieu de travail:

La définition du lieu de travail s'inspire de celle proposée par l'article 2 du règlement grand-ducal du 4 novembre 1994, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail.

ad 5) la prévention:

A noter que la définition de la prévention s'inspire de l'article 136 du Traité UE.

ad 6) l'intermédiation:

La notion d'intermédiation est d'essence hybride et représente une contraction terminologique entre les concepts d'„intermédiaire" et de „médiation". Le dernier étant réservé désormais à une variante nouvelle, d'essence formaliste et tripartite, de règlement extrajudiciaire des conflits individuels du travail, le premier caractérise en fait depuis toujours la mission première des membres de l'Inspection du travail et des mines: „être au service tant des salariés que des employeurs, concernant le maintien de la paix sociale par des conditions de travail décentes."

L'intermédiation se discerne de la médiation proprement dite par son caractère informel et peut être valablement assumée par l'inspectorat du travail.

ad 7) l'amende administrative:

La notion d'amende administrative est introduite aux fins de doter l'inspectorat du travail d'un moyen de pression d'ordre économique (non pénal) adéquat face à des administrés récalcitrants, qui n'ont pas suivi les injonctions de l'Inspection du travail et de mines.

Ce système d'amende d'ordre offre aux inspecteurs du travail, en nombre relativement restreint, la faculté d'intervenir d'une manière plus durable, auprès d'entreprises localisées sur l'ensemble du territoire, leur faisant a priori l'économie d'actions réitérées d'avertissement, de mise en demeure, etc. auprès des mêmes acteurs du monde du travail, peu respectueux des dispositions légales.

ad 8) le ministre:

Dans le présent contexte, la notion de „ministre" vise le membre du Gouvernement ayant le ressort du TRAVAIL dans ses attributions.

Chapitre II – *Objectifs*

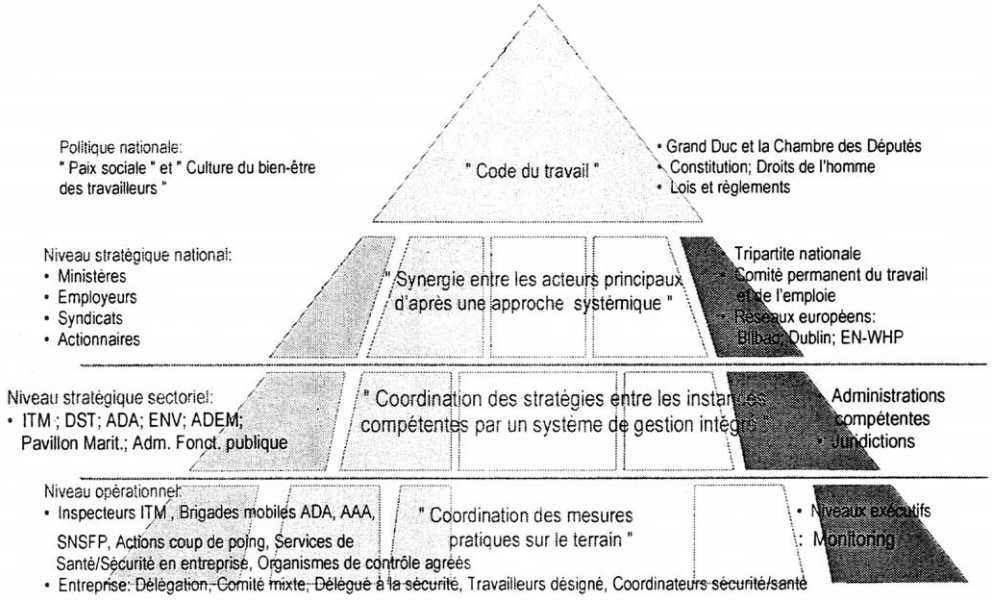
Article 2 – Objectifs

Ce nouveau chapitre liminaire entend situer l'Inspection du travail et des mines au sein de la famille des „systèmes d'inspection du travail", au niveau mondial, tout en définissant son rôle à l'échelle nationale, dans l'acception du terme définie par la Convention No 81 de l'OIT.

Nonobstant le caractère général de la formulation de l'article 2, le cadrage fonctionnel et les missions d'inspection y précisés constituent une trame conceptuelle d'un minimum incompressible, comparable au „noyau dur" des dispositions d'ordre public du droit du travail, indispensable à la compréhension aisée du texte.

Les rédacteurs du texte tiennent à cette synthèse, caractérisant le „positionnement stratégique" de l'Inspection du travail et des mines, en guise de chapeau introductif.

Processus d'installation d'un système d'inspection du travail au G.-D. de Luxembourg



Chapitre III – *Champ d'application et attributions*

Ce chapitre, qui était intégré antérieurement dans l'ancien chapitre Ier, spécifie les missions, actualisées à l'ère de la globalisation du seul secteur économique, attribuées à l'Inspection du travail et des mines, tout en précisant le champ d'application de celles-ci.

Article 3 – Champ d'application et attributions générales

Cet article spécifie le domaine de compétence et d'intervention de l'Inspection du travail et des mines dans le cadre du maintien de la paix sociale et de la protection des travailleurs du secteur privé et de certains travailleurs relevant de la fonction publique, soumis à la souveraineté territoriale du Grand-Duché de Luxembourg.

Le présent article confère plus particulièrement à l'Inspection du travail et des mines, essentiellement dans le secteur non public, une mission de surveillance systématique, voire même universelle, mais territoriale, des conditions de travail, c'est-à-dire:

– d'une part, de la relation et des conditions de travail et
– de l'autre, de la santé et sécurité des travailleurs au travail.

La notion générale de système d'inspection du travail a été antérieurement définie à suffisance de droit par les articles 1-3 de la CONVENTION No 81 concernant l'Inspection du Travail dans l'industrie et le commerce, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, le 11 juillet 1947 (30ème session), telle que ratifiée et intégrée en droit national par la loi du 10 février 1958.

ad a)

Le point a) spécifie le rôle d'assistant juridique et technique aux administrés (ensemble des acteurs sociaux) concernés et vise implicitement le personnel relevant de l'inspectorat du travail et le personnel administratif.

L'assistance en cause s'entend, au stade actuel de développement de la société de l'information, comme une contribution systématique à la diffusion, voire vulgarisation, multimédiatique (cf. e-government) des textes sociaux ou technoscientifiques à teneur juridique.

Cette charge d'ordre informatif, voire formatif, relative tant à la matière du droit du travail qu'à celle de la sécurité-santé au travail, consolide la vocation de neutralité de cette administration dans le cadre de ses attributions générales.

ad b)

Le point b) du présent article attribue, outre et préalablement à l'exercice d'une fonction classique, de nature exécutive, de police sociale et industrielle un rôle nettement plus accentué en matière préventive et pacificatrice entre partenaires sociaux à l'Inspection du travail et des mines.

La pratique de l'intermédiation s'entend, dans le chef de l'inspectorat du travail, comme une faculté d'intervention spontanée ou sur requête, de gestion et de règlement informel de l'ensemble des litiges individuels déjà nés ou potentiels du monde du travail.

ad c)

Il échet dans le cadre de cet article, face à une diversité d'organes compétents, d'éviter toute zone de non-droit ou toute double compétence pratique. Ainsi, quant aux établissements dans lesquels coexisteraient des salariés de statut privé ou public, il appartiendra au Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail de déterminer si l'Inspection du travail et des mines ou le Service National de Sécurité dans la Fonction Publique contrôle l'application des conditions de travail de tous les salariés de l'établissement en question, quel que soit leur statut.

L'Inspection du travail et des mines devrait partant continuer à connaître des conflits de travail non attribués spécifiquement à l'Office National de Conciliation, voire aux tribunaux du travail, et à les toiser dans un but modérateur.

Quant à l'étendue de la mission incombant à l'Inspection du travail et des mines, une obligation de résultat ne saurait raisonnablement en résulter, mais plutôt une obligation de moyens, ce qui se répercute par le libellé „de veiller ou de faire veiller à l'application …" se substituant à celui „d'assurer l'application …" dans l'ensemble du chapitre III (Attributions).

La loi en effet désigne l'ITM dans bon nombre de textes légaux comme organe de contrôle qui doit *„veiller à l'application"* des dispositions applicables en matière de droit du travail.

C'est ainsi que l'article 12 de la loi sur le harcèlement sexuel a encore récemment modifié le texte organique de l'ITM (ancien article 1er point a), c'est-à-dire les actuels articles 3a) et 4 (1), afin qu'il tienne compte de l'attribution qu'elle a reçue par le biais de l'article 8 de cette loi, et qui se lit désormais comme suit:

„a) d'assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée de travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, et d'autres matières connexes …"

Le nouveau libellé du texte, articulé autour du comité de coordination d'un système national d'inspection du monde du travail, reflète la volonté politique actuelle au niveau national, d'éviter une concentration du contrôle de l'ensemble du monde du travail entre les mains de l'Inspection du travail et des mines, tout en instaurant une coactivité dynamique entre les acteurs respectifs.

ad d)

Les constats dressés par les membres de l'inspectorat du travail seront, dans la mesure du possible, formellement contradictoires et seront continués au Ministère Public, dans les cas où la gravité, la récidive, voire l'échec des mesures ci-avant précisées, seront estimées justifier une telle mesure, susceptible d'aboutir à une poursuite, voire condamnation judiciaire.

ad e)

Ce point revient à décrire la faculté dont disposent les membres de l'inspectorat du travail, d'interrompre sur-le-champ, au besoin sur réquisition de la force publique, tout processus de travail réputé illicite (par exemple cessation de la prestation de travail détachée non déclarée au préalable via mandataire ad hoc, susceptible de mettre les salariés détachés, de même que ceux travaillant en coactivité sur le même lieu de travail, en danger grave et imminent, eu égard à l'absence ou à l'insuffisance présumée de formation sécuritaire).

ad f)

Le point f) confirme de même dans le chef de l'Inspection du travail et des mines une importante prérogative d'ordre consultatif à l'égard du pouvoir exécutif, à dessein de dénoncer toute lacune, incongruité ou tout excès de pouvoir décelés dans la pratique administrative au sein des textes d'applicabilité générale.

La différence avec l'ancien texte réside dans la circonstance que le Ministre du Travail et de l'Emploi est directement informé en lieu et place du Gouvernement.

Cette disposition représente un contrepoids substantiel aux carences éventuelles des normes législatives, telles que publiées et permet soit une prompte régularisation, soit, du moins, une interprétation plus appropriée.

Article 4 – Attributions particulières

Cet article décrit les attributions spécifiques de l'Inspection du travail et des mines, regroupées en deux alinéas, dont le premier (1) se décompose en 16 volets:

ad a) le contrôle de la non-discrimination entre travailleurs des deux sexes reste l'une des prérogatives de compétence de l'Inspection du travail et des mines;

ad b) la compétence d'attribution de l'Inspection s'étend également à la protection contre le harcèlement sexuel et moral (mobbing, bullying, etc.) sur le lieu de travail.

La gestion des points a) et b) s'effectuera au siège de l'Inspection ou au sein des agences, essentiellement par les soins du personnel d'assistance sociale, renforcé (au besoin) par un(e) psychologue et en concertation étroite avec la division de la santé au travail.

En tout état de cause, les structures d'accueil seront à compléter par des spécialistes internes ou externes (par exemple des a.s.b.l. agréées par le ministre).

ad c) l'Inspection du travail et des mines veillera de même, ensemble avec l'Administration des douanes et accises, à l'application de la législation relative au détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de service.

ad d) la législation dite „Seveso" charge l'Inspection du travail et des mines d'une mission protectrice de la population civile en cas de survenance:

– d'une catastrophe occasionnée par la libération de substances dangereuses (cf. affaire des volailles et œufs belges intoxiqués à la dioxine; mai 1999);
– d'accidents majeurs dans des établissements industriels.

Il échet dans ce contexte de délimiter sans ambiguïté le domaine d'action de l'Inspection du travail et des mines de celui d'autres services publics, aux fins de pallier des conflits de compétences, voire des doubles emplois superfétatoires;

ad e) ce point précise le rôle dévolu à l'Inspection dans le cadre du champ d'application de la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés (dite „commodo-incommodo").

ad f) ce point confirme l'Inspection du travail et des mines, de concert avec le Service de la radioprotection, dépendant de la Direction de la santé, comme gardiens de la préservation des travailleurs contre le risque d'irradiation.

Cette problématique a regagné d'actualité dans le cadre:

– du retraitement de ferraille par les aciéries de type électrique à Esch-Belval, Differdange et Schifflange, eu égard à la fréquence de constats de taux anormalement élevés de radioactivité des fournitures de vieux métaux et autres matériaux destinés au recyclage;
– du transport ferroviaire de déchets radioactifs de (type „castor" etc.) à proximité immédiate de nos frontières (cf. accident près de Sierck-les-Bains) sans préjudice quant à un moratoire éventuel au niveau politique;
– du fret aérien ou fluvial, comportant un risque de contamination du personnel employé au „Cargo-centre" (Findel) ou au port de Mertert.

ad g) ce point traite de la mission traditionnelle de protection des enfants et des jeunes au travail, incombant à l'administration, le contrôle des contrats d'étudiants représentant à titre d'exemple un défi particulier pour l'avenir.

ad h) ce point englobe le contrôle des conditions de travail des apprentis.

ad i) les domaines nouveaux, générés par l'évolution de la communication, appellent une vigilance accrue de l'autorité de contrôle

ad j) nonobstant la cessation de l'exploitation minière depuis des décennies, la législation y afférente continue à jouer par exemple en matière de construction de tunnels (auto)routiers ou ferroviaires et reste dès lors acquise à la vocation première, depuis 1869, de l'Inspection du travail et des mines.

ad k); l); m): ces matières techniques relèvent toujours de la compétence de l'Inspection du travail et des mines.

ad n) ce point réserve tous les domaines susceptibles de se trouver en rapport avec ceux ci-avant énumérés.

Le 2e alinéa des „attributions particulières" réserve, comme par le passé (ancien article 2(2)) au Ministre de mandater l'Inspection du travail et des mines de missions de recherches juridiques ou techniques relativement à l'environnement général de travail des travailleurs, ce qui englobe tant la matière du droit du travail stricto sensu, que celle de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Chapitre IV – *Organisation générale*

Ce chapitre analyse à titre exhaustif la structure et les modalités de fonctionnement de l'Inspection du travail et des mines, dans sa relation triangulaire avec les institutions-clés du monde du travail.

Section 1 – Organisation

Article 5 – Autorité du ministre

Cet article (ancien article 4) définit l'autorité exécutive compétente en la personne du membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le travail et qui assume partant la responsabilité politique de l'Inspection du travail et des mines.

Article 6 – Dialogue social tripartite

L'on décrit dans cet article inédit un nouvel organe consultatif d'essence tripartite, le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), par substitution à la Commission consultative pour l'Inspection du travail et des mines, qui n'a plus siégé depuis des années et dont la base légale est douteuse (alors que tablant sur un arrêté ministériel du 20 octobre 1983).

L'Inspection du travail et des mines est positionnée ci-avant par rapport au CPTE qui fait structurellement l'objet d'un projet de loi séparé et qui instituera à son tour une instance tripartite de médiation du travail destinée à offrir une solution alternative de nature extrajudiciaire aux parties concernées par un litige individuel du travail.

Ce concept, imaginé de concert par le ministre et la direction de l'Inspection du travail et des mines, a également été suggéré par l'audit du BIT et salué par les partenaires sociaux.

L'amélioration conceptuelle et structurelle, caractérisant ce forum dynamique, qui implique des impulsions synergiques et proactives reçues tant de la part des partenaires sociaux, que de celle du pouvoir exécutif, constitue dès lors un gage de succès et d'efficacité au sein du monde du travail.

Article 7 – Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail

Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'un véritable système d'inspection du travail, dont devrait, aux termes de la Convention No 81 de l'OIT, disposer chaque pays membre.

La finalité est la coordination, par le Ministère du travail et de l'emploi, des programmes d'inspection de l'ensemble des administrations de contrôle concernées.

Le Comité fera l'objet d'un règlement grand-ducal séparé.

Il regroupera notamment la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents.

Article 8 – Rapport annuel

Cet article (ancien article 30) traite notamment du rapport annuel que la Direction de l'Inspection du travail et des mines doit présenter au Gouvernement, au BIT et communiquer à qui de droit avant fin juin de l'année en cours pour l'année écoulée, afin de présenter les activités globales de l'administration durant la période correspondante.

Article 9 – Cadre du personnel

Cet article (anciens articles 6 & 12) procède à la définition des différentes catégories spécifiques de personnel de l'Inspection du travail et des mines regroupées comme suit:

Outre la direction (1), il s'agit:

2) de l'inspectorat du travail;

3) du personnel administratif;

4) du personnel ouvrier;

5) du service informatique.

ad 1):

Les trois membres de la direction auront d'office les mêmes compétences que les membres de l'inspectorat du travail.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines est assisté par deux directeurs adjoints, qui le suppléent en cas d'empêchement (selon les modalités fixées au règlement d'ordre interne (ROI) et qui sont censés, dans le sens d'une complémentarité idéale, avoir l'un qualité d'ingénieur et l'autre de juriste, responsables chacun d'un département multisectoriel et pluridisciplinaire.

Une telle constellation dirigeante a **l'avantage de** doter l'Inspection du travail et des mines d'organes exécutifs susceptibles de prendre toutes décisions généralement quelconques commandées par l'urgence et caractérisées par la compétence en chacune des matières relevant du ressort de l'administration en question.

ad 2):

L'inspectorat du travail comprend:

ad 2)a): Les inspecteurs en chef du travail peuvent être représentés par les fonctionnaires relevant des carrières supérieures de l'Etat suivantes: des attachés, ingénieurs et psychologues du travail.

ad 2)b): Les inspecteurs principaux du travail formeront un groupe, qui peut être constitué des fonctionnaires des carrières moyennes de l'Etat suivantes: assistants sociaux, ingénieurs techniciens et rédacteurs administratifs et la nouvelle catégorie des rédacteurs techniques.

ad 2)c): Les inspecteurs du travail comprennent le niveau opérationnel et proactif de base de l'Inspection du travail et des mines et regroupent une majeure partie des anciens contrôleurs, de même que des fonctionnaires des carrières inférieures de l'Etat, c'est-à-dire des expéditionnaires techniques et des expéditionnaires administratifs.

ad 3):

Le personnel de l'Inspection du travail et des mines peut être complété par des employés de l'Etat, notamment le personnel assumant des fonctions de secrétariat et par du personnel ouvrier assumant la gestion de la technique des machines bureautiques et du parc automobile de l'Inspection du travail et des mines.

ad 4)

Le service informatique demeure un service-clef de l'Inspection du travail et des mines et accompagne la mise en œuvre informatique des projets élaborés par les inspecteurs du niveau stratégique.

Chapitre V – *Compétences*

Ce vaste chapitre comporte neuf sections différentes décrivant, par ordre croissant d'intervention, la politique proactive d'inspection des conditions de travail suivie par l'administration. La graduation progressive de la section 1 (intermédiation), en passant par la section 2 (pouvoirs de contrôle généraux),

la section 3 (pouvoirs de contrôle spécifiques), la section 4 (pouvoirs d'intervention en cas de violation de la loi) est éloquente.

ad section 1

La section 1 traite dans son article 11 des „interventions informelles" des agents de l'administration.

L'article 11 décrit de façon globale le début du spectre des attributions incombant à l'Inspection, selon un certain dosage en ordre croissant, de la simple information, respectivement du conseil, en passant par l'assistance technojuridique à ce qu'on appellera désormais „l'intermédiation".

Cette fonction met spécialement en exergue la mission naturelle d'intermédiaire entre les partenaires sociaux incombant à l'administration, pour ce qui relève des domaines traités par ses départements.

L'intermédiation représente l'un des centres de gravité („core-business") de l'action de l'inspectorat du travail, en matière d'apport à la solution de litiges individuels au sein du monde du travail.

L'approche informelle de pacification des tensions en cause peut toutefois aboutir à une transaction, qui y mettra fin, avant la saisine du médiateur, proprement dit.

ad section 2

Article 12 – Pouvoirs de contrôle généraux

ad 12(1)a)

Cet article (idem dans l'ancienne loi) analyse les prérogatives attachées aux fonctions exercées par les membres de l'inspectorat du travail dûment identifiables par une carte de légitimation définie par voie de règlement grand-ducal et notamment leur habilitation à vaquer 24 heures sur 24 à leur mission de contrôle et d'inspection à l'intérieur des entreprises, dans l'ensemble de leurs annexes, voire même dans des immeubles simplement présumés relever de la compétence de l'Inspection du travail et de mines.

ad 12(1)b)

Une visite dans des locaux déclarés comme relevant du domicile des employeurs visés peut être effectuée, s'il existe de sérieuses évidences de localiser la genèse d'une infraction relevant de la compétence de l'Inspection du travail et des mines dans des parties privatives habitées.

Le risque de violation arbitraire de l'intimité de la sphère privée est limité en l'espèce par l'obligation de présence d'un deuxième membre de l'Inspection du travail et des mines, faisant au besoin office de témoin oculaire.

Par ailleurs, d'éventuels abus de fonctions sont restreints par le respect du contradictoire, lors de la visite des lieux privés, dans le sens où l'employeur ou son mandataire sont, tant que faire se peut, dûment avertis de la descente en question, séance tenante. La faculté d'accompagnement est, le cas échéant, réservée aux membres de la délégation du personnel.

L'information de l'employeur et, le cas échéant, des présidents des délégations du personnel n'est pas requise, lorsque l'efficacité du contrôle est susceptible d'être compromise.

ad 12(2)

Les membres de l'inspectorat du travail doivent informer, lors de leur contrôle, les employeurs et les présidents des délégations du personnel.

L'information préalable prémentionnée n'est toutefois pas requise, lorsque l'action elle-même risque d'être mise en cause. La direction de l'Inspection du travail et des mines devra toutefois être avertie antérieurement à une telle mesure, qui est censée garder un caractère exceptionnel et dont la due motivation doit être acquise en tout état de cause (cf. loi du 12 mai 1999).

ad 12(3)

La faculté d'acter l'identité de l'ensemble des interlocuteurs potentiels rencontrés lors de descentes sur les lieux de travail, y compris la fixation de l'image par des procédés techniques, s'inspire largement du droit positif belge en la matière et a été générée par une longue pratique des enquêtes sur le terrain social, dont certaines actions „coup de poing", menées de manière synergique avec d'autres administrations compétentes au niveau des secteurs ou entreprises visés.

Section 3 – Pouvoirs de contrôle spécifiques

Article 13 – Pouvoirs de contrôle spécifiques

Cet article (cf. ancien article 14: „Moyens de surveillance spécifiques“) énumère les attributions dont jouissent les membres de l'inspectorat du travail.

Ces derniers disposent de facultés consistant par exemple dans le prélèvement d'échantillons ou la pratique d'analyses technoscientifiques. Cette possibilité de sauvegarder des pièces à conviction, servant à remédier au risque de dépérissement des preuves, relève de la formation des membres du personnel d'inspection.

L'employeur devra être prévenu de la mesure en question, qui lui incombera financièrement, lorsqu'il s'avère être en infraction.

Pour le surplus, les compétences des membres de l'inspectorat du travail comprennent le droit:

– d'interrogation de l'employeur;
– d'exiger communication, d'inspection et de copie de tout document relatif aux conditions de travail;

Les membres de l'inspectorat du travail ont par ailleurs le droit:

– de mesurage, de documentation optique, et/ou de prélèvement de toute pièce à conviction
– d'ordonner l'affichage, sinon la communication, de toute information utile aux salariés dans le cadre du droit du travail et de la prévention des accidents du travail.

La novation du présent texte réside, abstraction faite de l'extension des mesures entreprises ou requises au domaine multimédiatique, voire virtuel, en l'imposition d'une obligation de résultat à l'employeur, dans le sens où celui-ci pourra être tenu de rapporter à l'Inspection du travail et des mines les justificatifs de rigueur relatifs au transfert des données en question au salarié intéressé, y compris quant au niveau de la responsabilité sociale de l'entreprise.

ad 13(3):

La possibilité du recours (sur réquisition orale, confirmée ultérieurement par écrit) des membres de l'inspectorat du travail à l'assistance de la Police Grand-Ducale reste invariablement donnée.

Cette assistance peut être d'ordre sécuritaire (protection physique des agents ITM), ou technique (p.ex. éthylotest de travailleurs en état d'alcoolémie sur le chantier ou lieu de travail, susceptible de les mettre, de même leurs collègues de travail coactifs, en danger grave et immédiat).

Section 4 – Pouvoirs d'intervention en cas de violation de la loi

Cette section spécifie les voies d'exécution prévues pour le personnel de l'inspectorat du travail en matière de droit du travail (14a)) et de sécurité et de santé au travail (14b)).

Article 14 – Pouvoirs d'intervention en cas de violation de la loi

Cet article, dans son volet a) (ancien article 17(1)) confère désormais également au personnel de l'inspectorat tout entier, c'est-à-dire aux inspecteurs du travail (précédemment: au personnel supérieur d'inspection), en l'occurrence, entre autres aux anciens contrôleurs, qui formeront avec des représentants des carrières inférieures de l'Etat un groupe d'agents œuvrant au niveau opérationnel, des pouvoirs nettement plus larges, commandés par l'urgence de situations infractionnelles en droit du travail.

Ils peuvent, soit fixer une date limite pour une régularisation, soit décider p.ex. d'une interruption instantanée de la prestation de travail non conforme à la législation, telle que la faculté d'interruption instantanée d'une prestation de travail détachée, considérée comme illicite (en raison de l'absence d'accessibilité des documents relatifs à la condition sociale et à la situation en droit du travail des salariés détachés), motivée par le risque de mise en danger de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs détachés et de leurs collègues de travail œuvrant en coactivité.

Une telle ordonnance de cessation représente le cas échéant une mesure efficace à portée préventive considérable.

Par ailleurs, la faculté de réclamation d'une preuve tangible d'ordre comptable (p.ex. extraits bancaires) résout le dilemme auxquels se heurtaient jusqu'à présent les agents de contrôle, confrontés faute de pouvoir de contrôle de la comptabilité de l'employeur à proprement parler, à la production de reçus falsifiés „signés“ sous pression de l'employeur par des salariés parfois analphabètes.

ad 14b)

Cet article (ancien article 15) habilite le même personnel que supra, d'ordonner des mesures d'ordre technique d'urgence, limitées à 48 heures (sauf prorogation par le directeur), lorsque la sécurité et la santé des travailleurs est menacée.

Les salariés, sauf faute grave dans leur chef, sont protégés contre le préjudice financier ou disciplinaire.

Il est spécifié expressément que la responsabilité de la puissance peut être actionnée en cas d'excès de pouvoir.

Sub 2), les agents en question peuvent ordonner des contrôles par des organismes agréés, aux frais de l'employeur.

Il y a lieu de remarquer à ce sujet, que la possibilité d'obliger une entreprise de financer une telle expertise constitue déjà en soi une sanction d'ordre économique de nature dissuasive.

L'article 14 est également, de manière plus générale, innovateur, par le fait de l'extension, par analogie, de la panoplie des moyens coercitifs déjà préexistants en matière de sécurité et de santé des travailleurs à des domaines du droit du travail, non visés par la loi de 1974, tels que les congés, le contrat de travail écrit, des clauses contractuelles défavorables et le non-respect du salaire minimum légal. L'ancien article 15(2) est repris de façon globale à l'article 21.

Article 15 – Fermeture et évacuation des lieux menacés

Cet article (ancien article 16(1)) définit les prérogatives de compétence du directeur, qui peut, en cas de menace ou de risque grave et imminent pour la santé ou la sécurité des travailleurs, décider, en principe, dans le respect du contradictoire, d'une mesure d'arrêt instantané, assortie de l'exécution provisoire (einstweilige Verfügung), des activités de travail et, au besoin, d'apposition de scellés, dissuasive d'une réintégration des lieux incriminés, après évacuation du personnel y occupé dans les lieux concernés, pendant une durée, dont l'appréciation est laissée à la direction ou aux inspecteurs en chef du travail. (2)

Les salariés ne doivent en aucun cas subir par ricochet les conséquences pécuniaires ou autres en relation causale avec les mesures ci-avant ordonnées.

Section 5 – Droit d'assistance et de convocation

Article 16 – Réunion des délégations du personnel et des comités mixtes

Cet article (ancien article 20) traite de l'assistance du personnel de l'inspectorat du travail aux réunions des structures collectives de représentation du personnel salarié, après information du patronat.

L'innovation consiste d'une part dans l'inclusion des comités mixtes dans le texte, circonstance s'imposant par le phénomène de concentration et de globalisation économique, qui engendre une multiplication des effectifs par entreprise (souvent supérieurs à 150 salariés).

D'autre part, exclusivement les inspecteurs en chef du travail peuvent procéder de la sorte.

Article 17 – Convocation à l'Inspection du travail et des mines

Cet article précise le domaine de compétence du personnel de l'inspectorat du travail, consistant à enjoindre à l'employeur et aux travailleurs concernés de comparaître à l'Inspection du travail et des mines (soit au siège, soit à l'une des agences régionales), dans l'ensemble des matières relevant de sa compétence (sécurité/santé et droit du travail).

Il est rappelé que les salariés déposant en qualité de témoins ne peuvent subir de représailles pécuniaires, disciplinaires ou autres chicanes généralement quelconques de la part de la hiérarchie de leur entreprise.

Section 6 – Obligations incombant à l'employeur

Article 18 – Déclarations à l'Inspection du travail et des mines

ad (1):

Déclaration des incapacités d'origine professionnelle

Ce point reprend grosso modo la teneur de l'ancien article 26, en réduisant toutefois la période d'incapacité de travail stipulée par certificat médical de 13 (treize) à 8 (huit) semaines.

La définition des accidents graves s'est affinée entre-temps et s'est largement inspirée de la loi belge concernant le bien-être au travail.

Le délai antérieur s'est en effet en pratique avéré comme étant trop long, eu égard à une estimation initiale, risquant d'être trop aléatoire. Le surplus a été, mutatis mutandis, maintenu.

ad (2):

L'obligation de notification des projets de licenciements collectifs à l'Administration de l'emploi et leur continuation telle que prévue par la loi du 23 juillet 1993 permet à l'Inspection du travail et des mines à agir de manière précoce, à l'instar de l'Administration de l'emploi, mais en matière de pur droit du travail, au début de la négociation de plans sociaux p. ex. et de veiller à une représentation adéquate du personnel visé.

La responsabilité sociale de l'entreprise, notion assez récente, sera dès lors mise en cause et surveillée par les agents de l'Inspection du travail et des mines, pris en leur qualité de gardiens de la paix sociale.

Section 7 – Instruction et constat des infractions

Article 19 – Recherche, instruction et constat des infractions

Cet article (ancien article 18) décrit la valeur juridique, l'appréciation de l'opportunité et les suites pénales éventuelles des procès-verbaux dressés par les soins du personnel de l'inspectorat du travail, qui reprennent de manière précise les infractions constatées par l'Inspection du travail et des mines et qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Les agents en question n'ont pas besoin, en l'occurrence, de la qualité d'officier de police judiciaire.

Section 8 – Amende administrative

Cette section expose les conséquences pécuniaires encourues par celui qui entrave ou a tenté d'entraver l'exercice des attributions ou mesures réservées à l'Inspection du travail et des mines.

Article 20 – Amende administrative

Cet article énonce des sanctions administratives prononçables à l'initiative de la direction de l'Inspection du travail et des mines, qui acquiert de la sorte une nouvelle fonction coercitive non négligeable, au terme d'une procédure particulière à caractère non contentieux.

Les amendes administratives ne couvrent que les injonctions non suivies de l'Inspection du travail et des mines et ne couvrent donc pas le respect du fond du droit du travail, qui lui sera continué à être sanctionné par des peines pénales.

L'omission des formalités de déclarations et d'avis préalables détaillés sub. articles 32 et 33 est sanctionnée par des amendes de 25.- à 25.000.- euros).

Un recours en réformation devant les juridictions de l'ordre administratif contre un tel acte administratif individuel est recevable par le ministère d'un avocat de la liste I endéans les 40 jours de la notification de la décision à l'employeur contrevenant.

Chapitre VI – *Incompatibilités, secret professionnel*

Article 22 – Incompatibilités

Cet article (ancien article 23), sub a), règle les conflits déontologiques auxquels risquent d'être exposés des membres de l'inspectorat du travail, en prohibant une appartenance aux organes décisionnels d'une organisation professionnelle au niveau national.

Les incompatibilités frappant en général les fonctionnaires ne sont pas reprises ici, alors qu'au niveau communal, l'article 19 de la loi électorale du 21 février 2003 en dresse un catalogue uniforme applicable à tout fonctionnaire.

Article 23 – Secret professionnel

Cet article (ancien article 24) spécifie le secret professionnel particulier (obligation de discrétion et de réserve renforcée par rapport aux autres fonctionnaires) auquel restent tenus à vie les membres de l'Inspection du travail et des mines.

Il est ventilé entre:

(1) l'obligation de confidentialité relative aux méthodes industrielles, artisanales ou commerciales protégées ou brevetées, et

(2) la discrétion absolue au sujet de l'auteur d'une plainte dont l'Inspection du travail et des mines est saisie.

L'alinéa (1) („Confidentialité des secrets industriels, commerciaux et autres") libelle plus précisément à charge de tout membre de l'Inspection du travail et des mines une interdiction absolue (à vie) de révélation de secrets brevetés ou simplement protégés relevant de la propriété industrielle, artisanale ou commerciale, portés à sa connaissance, sous peine de condamnation au pénal selon les termes de l'article 458 C.P. à un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et à une amende de 495,79 à 4957,87 euros.

La prestation d'un serment spécial est requise préalablement à l'entrée en fonctions auprès de l'Inspection du travail et des mines.

L'alinéa (2) („Confidentialité des plaintes") assure la protection de toute source (auteur) d'une plainte formelle ou simple délation portant à la connaissance de l'Inspection du travail et des mines des infractions à la législation ou réglementation voire à toute disposition de nature contractuelle, relative au droit du travail ou de la sécurité et de la santé des travailleurs au lieu de travail.

En cas de descente des agents de l'Inspection du travail et des mines sur les lieux incriminés, la révélation d'une dénonciation antérieure en relation causale avec ladite visite d'inspection est totalement à proscrire, en vue d'éviter des mesures de représailles éventuelles ouvertes ou déguisées à l'égard des salariés.

Les mesures protectrices prédécrites regagnent d'actualité dans le cadre général de la nécessité indiscutable d'introduction dans notre système juridique d'un programme de protection des témoins (Zeugenschutz) inspiré du droit anglo-saxon.

Chapitre VII – *Personnel*

Section 1 – Carrières du personnel

Article 24 – Fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat

Cet article (ancien article 6(1)) définit le cadre des effectifs de l'Inspection du travail et des mines, qui est caractérisé désormais par l'ouverture, en raison de l'abolition de la spécification d'un nombre limite d'effectifs par carrière, par l'effet de la loi précitée.

Le personnel est subdivisé en 2 grands groupes d'agents:

A) les fonctionnaires;

B) les employés et ouvriers de l'Etat.

La répartition au sein des différents grades, ainsi que le plafonnement des effectifs sont réglés par les dispositions horizontales réglant le régime des fonctionnaires.

Cette flexibilité d'embauche est à qualifier de propice à la sauvegarde efficace des missions attribuées à l'administration en question.

Les quota antérieurs ayant caractérisé la plupart des carrières respectives:

– de l'attaché de direction
– de l'ingénieur
– du psychologue
– de l'assistant(e) social(e)
– de l'ingénieur technicien
– du rédacteur
– du rédacteur technique

– de l'expéditionnaire
– de l'expéditionnaire technique

ont été supprimés par le biais de la loi du 12 mai 1999 modifiant:

– la loi modifiée du 27 novembre 1986 ayant pour l'objet la création d'une Administration de l'environnement;
– la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines;

de sorte que l'Inspection du travail et des mines pourra voir adapter ses effectifs en fonction de ses besoins et bien évidemment dans le cadre des disponibilités budgétaires respectives.

Le retrait des médecins inspecteurs du cadre de l'Inspection du travail et des mines à proprement parler, tel que prévu par l'ancienne loi, s'explique par l'intégration de ceux-ci au sein de la Direction de la santé au travail, qui dépend du Ministère de la santé, attribution qui rend par ailleurs mieux compte de la formation professionnelle des fonctionnaires visés.

Le Ministre procède à la nomination des autres fonctionnaires.

(4) La collation de titres spéciaux par voie de règlement grand-ducal aux fonctionnaires ne préjuge pas à leur rang et n'implique pas de conséquences pécuniaires ou patrimoniales dans le chef de ceux-ci.

L'alinéa (5) maintient la prérogative de nomination des fonctionnaires des grades supérieurs à ceux du grade 8 dans le chef du Grand-Duc.

ad B)

En fonction de la demande ad hoc en personnel et des disponibilités budgétaires, des ouvriers ou employés de l'Etat peuvent être recrutés en complément des fonctionnaires.

Section 2 – Conditions de nomination et de promotion du personnel de l'Inspection du travail et des mines

Article 25 – Conditions d'admission, de nomination et de promotion

Sous réserve des régimes particuliers relatifs au statut des fonctionnaires et à la présente loi, les conditions de nomination et de promotion aux fonctions reprises sub article 10 supra sont assimilées à celles réglementant l'administration gouvernementale. (1)

A défaut, un règlement grand-ducal en déterminera les conditions, de même qu'il pourra adapter les matières d'examen aux missions spécifiques de l'Inspection du travail et des mines.

Article 26 – Conditions à remplir pour les différentes carrières

Cet article décrit sous son point a) „la direction" les qualités académiques, que les membres de la direction sont censés détenir.

En fonction de l'orientation spécialisée des deux départements de l'Inspection du travail et des mines (droit du travail et sécurité-santé au lieu de travail), le responsable hiérarchique de l'administration concernée devra être titulaire d'une formation universitaire complète, doublée le cas échéant d'une formation postuniversitaire complémentaire, respectivement d'une expérience professionnelle antérieure adéquate, dans les domaines de l'ingénierie ou du droit.

Le règlement grand-ducal concernant les examens concours pour les attachés est en voie d'instance.

Article 27 – Accès à la fonction d'inspecteur du travail

Pour les membres de l'inspectorat du travail, un examen de compétence et d'aptitude supplémentaire est organisé par l'Inspection du travail et des mines.

Cette épreuve est destinée à répondre aux critères de prérequis de qualification préconisés par l'OIT dans le cadre de l'inspectorat du travail.

Section 3 – Traitements

Article 28 – Classification des fonctionnaires

Cet article renseigne au sujet des traitements ou appointements de certains collaborateurs de l'Inspection du travail et des mines, au niveau du fonctionnariat.

L'adaptation du niveau de traitement du directeur au grade 18, comme il est d'usage dans des administrations comparables à l'Inspection du travail et des mines, n'a pas été prévu en attendant une réforme générale des traitements dans la fonction publique.

Les rajoutes ou changements s'opèrent moyennant modification de la loi correspondante (du 22 juin 1963).(2)

Chapitre VIII – *Dispositions particulières*

Article 29 – Dispositions abrogatoires

Cet article précise les textes ou parties de textes faisant l'objet d'une mesure d'abrogation, à savoir:

– l'ancienne loi organique du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines;

– l'article 40(1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des DELEGATIONS du PERSONNEL;

  Cet article, dans sa nouvelle version, substitue les juridictions de l'ordre administratif, désormais compétentes ratione materiae, au chef hiérarchique de l'Inspection du travail et des mines, en matière de contentieux électoral.

  Ce transfert de compétences juridictionnelles du directeur de l'Inspection du travail et des mines entre les mains d'une magistrature assise, professionnelle et spécialisée, telle qu'il en existe dans nos pays voisins depuis des décennies, sinon des siècles, est opéré dans un but évident de prévention de situations promiscueuses dans le chef du supérieur hiérarchique de l'administration concernée.

  Une telle régularisation évitera dorénavant au directeur de l'administration préqualifiée, de devoir simultanément figurer comme juge et comme partie dans le cadre des élections sociales.

  Cette réforme, indispensable depuis longtemps, contribuera à mettre des situations résiduelles de non-conformité de notre système législatif autochtone au diapason avec les principes universels des droits de l'homme.

  Par analogie, la substitution prédécrite devra s'opérer au sein du chapitre 11.– „CONTENTIEUX ELECTORAL" (article 39) du „Règlement grand-ducal du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation du personnel".

  Plus précisément, dans l'article 39, les deux premières lignes, jusqu'au mot „électorales" restent inchangées et l'ensemble de l'article restant est remplacé par le renvoi à la compétence rationae materiae (exclusive) des juridictions de l'ordre administratif.

  Les délais des voies de recours y afférentes sont réglés par la loi organique de l'ordre juridictionnel a quo.

– l'article 37(2) de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation de salariés dans les sociétés anonymes.

  Cet article est adapté mutatis mutandis, par analogie à la loi relative aux délégations du personnel, dans le contexte de la loi relative aux COMITES MIXTES.

  Les juridictions de l'ordre administratif seront dès lors seules compétentes pour trancher.

Article 30 – Dispositions transitoires relatives aux contrôleurs

En abrogeant la carrière du contrôleur telle qu'existant au niveau de la loi organique de 1974 de l'Inspection du travail et des mines par la présente et en la remplaçant par la carrière de l'inspecteur du travail, une disposition transitoire pour les 15 personnes concernées est spécifiée et détaillée.

5239/01

N° 5239[1]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(27.1.2004)

Par dépêche du 12 novembre 2003, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet en question se propose de procéder à une réorganisation fondamentale de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), cela non en dernier lieu suite aux rapports/audits élaborés par le Bureau International du Travail (BIT) à Genève et le Comité de Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT) en 2002/début 2003.

L'exposé des motifs joint au projet résume et explique de manière claire et précise non seulement l'évolution historique de l'ITM depuis sa création par la loi du 22 mai 1902, mais aussi et surtout la nécessité et l'orientation de la réforme projetée, dont l'un des points essentiels est certainement la transformation du système réactif actuel en régime proactif, c'est-à-dire que la mission première de l'Inspection réformée sera dorénavant une mission de conseil, d'assistance et de médiation avant d'être une mission de sanction et de *„police"*.

Les réflexions figurant à l'exposé des motifs très explicite illustrent à suffisance les points forts de la réforme envisagée, de sorte que la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics peut faire l'économie d'y revenir en détail dans le cadre du présent avis.

Aussi concentrera-t-elle celui-ci sur ce qui lui est confié par sa loi organique, à savoir l'analyse des dispositions du texte qui intéressent plus particulièrement la fonction publique ainsi que, en toute première ligne, ses ressortissants, cela a fortiori si l'on sait que le champ d'intervention de l'ITM se limite au secteur privé de l'économie. En effet, pour des raisons itérativement discutées et expliquées en long et en large, le projet exclut du champ d'application de la future loi, à bon droit, *„toute personne physique … disposant d'un statut de fonctionnaire ou d'employé public"*, le secteur public étant régi dans ce domaine par la loi (modifiée) du 19 mars 1988 concernant le service national de la sécurité dans la fonction publique.

L'examen du texte qui suit se limitera donc aux questions relatives au cadre du personnel de la *„nouvelle"* ITM – ce qui ne veut pas dire que la Chambre ne profitera pas de l'occasion pour faire l'une ou l'autre remarque sur tel ou tel sujet connexe.

Ainsi se doit-elle de soulever d'emblée un aspect procédural qui semble constituer une première.

En effet, le Ministre du ressort, saisi par plusieurs membres du personnel de l'ITM en rapport avec les dispositions transitoires du projet, a recommandé à ceux-ci de s'adresser à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics. Cette dernière aura donc soin d'intégrer les doléances des intéressés, dans la mesure du possible et pour autant qu'elles s'inscrivent dans la ligne traditionnelle de ses prises de position, dans l'examen du texte qui suit.

Enfin, il paraît que le projet finalement déposé à la Chambre des Députés s'écarterait sur plusieurs points de l'avant-projet discuté au sein du *„CIREF"*, le comité interne d'examen et de suivi de la réforme, et que nombre de suggestions pertinentes formulées dans cette enceinte auraient tout simplement été ignorées. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne peut que regretter une telle manière de procéder, contraire à l'esprit de l'article 36/3 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

EXAMEN DU TEXTE

Article 1er

Comme la Chambre l'a déjà signalé ci-avant, le *„travailleur"* est défini à l'article 1er sub 1) comme *„toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou d'employé public"*, ce qui revient à dire que l'employé privé du secteur public (élargi) et l'ouvrier tombent sous le champ d'application de la loi. Or, si l'ouvrier de l'Etat est visé par la loi, son *„employeur"* et son *„lieu de travail"*, également définis à l'article 1er, le sont aussi.

Il est dès lors indispensable de compléter le projet par une disposition excluant formellement le secteur public de son champ d'application, ceci afin de respecter les engagements pris par le gouvernement. L'affirmation du commentaire, selon lequel l'employeur de droit public n'aurait pas besoin de faire l'objet d'une exclusion expresse, n'est en effet pas suffisante; le texte de la loi doit être précis et non équivoque.

Sub 3), l'article 1er livre la définition de ce qu'il y a lieu d'entendre par *„inspectorat du travail"*, à savoir des fonctionnaires de toutes les carrières, à l'exception de celles du directeur et de ses adjoints!

Si l'on peut comprendre une telle disposition au regard du fait que la direction n'est en principe pas censée effectuer personnellement des visites d'entreprises, elle paraît toutefois étonnante par rapport aux conclusions du BIT, qui a constaté que le directeur de l'Inspection luxembourgeoise du Travail et des Mines est actuellement, *„au sens strict de la convention 81 de l'OIT"*, le *„seul inspecteur du travail"* de tout le Grand-Duché!

Aussi la Chambre estime-t-elle que la direction de l'ITM devrait à son tour être englobée dans la définition de l'inspectorat du travail, quitte à déléguer ses missions afférentes au personnel de l'Inspection.

Ceci dit, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne peut évidemment que se féliciter de l'abandon du système archaïque et foncièrement injuste de la nomination des *„contrôleurs"* de l'ITM sur proposition des syndicats représentatifs sur le plan national. Dans ce contexte, la Chambre se doit cependant d'exprimer dès à présent ses plus vives réserves au sujet des dispositions transitoires prévues à l'endroit des contrôleurs actuels, et sur lesquelles elle reviendra en détail au moment de l'analyse de l'article 30 du projet.

Une remarque finale s'impose au sujet de la différence faite par les auteurs entre le *„rédacteur administratif"* et le *„rédacteur technique"* à l'article 1er sub 3) b). Une telle distinction est en effet dépourvue de base légale et est à supprimer. La Chambre y reviendra sub article 24 ci-après.

Article 2

De l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics, certains énoncés de cet article constituent de la littérature et n'ont rien à voir dans un texte normatif.

Ainsi, des phrases ou bouts de phrase comme

– *„la loi … est une constituante majeure d'un système global d'inspection du travail";*
– *„contribuer au développement de la cohésion et de l'équité sociale";*
– *„promouvoir une culture intégrée du bien-être du travailleur engagé et responsable"*

ont peut-être leur place dans l'exposé des motifs, mais guère dans le corps du texte de la loi.

Articles 9 et 10

Ces articles font partie du *„Chapitre IV.– Organisation générale"*. Celui-ci est subdivisé en une *„Section 1.– Organisation"* (articles 5 à 8) et une *„Section 2.– Cadre du personnel"* (articles 9 et 10).

Or, l'article 10 porte le même intitulé *(„Organisation")* que la section 1, alors qu'il figure sub section 2! Par ailleurs, il dispose que *„l'organisation* (de l'ITM) *peut être précisée par règlement grand-ducal"* alors que tel devrait précisément être le but de la loi organique.

Quant à l'article 9, il n'est d'abord pas parfait du point de vue rédactionnel. Il dispose en effet, en condensé, que

„Le cadre du personnel … est composé par:

1) La direction:

…

2) L'inspectorat du travail:

…

3) Le personnel … peut être complété par des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat.

4) Le service informatique".

Alors que les points 1), 2) et 4) font partie d'une énumération (qui déjà mélange pommes et poires), le point 3) constitue à lui seul toute une phrase complète.

Quant au fond, l'article 9 n'est guère de meilleure qualité:

– tout d'abord, son intitulé *(„Cadre du personnel")* fait partiellement confusion avec la section 1 du chapitre VII, intitulée *„Carrières du personnel"*;
– ensuite, son intitulé ne concorde pas avec l'énoncé de l'article, le *„service informatique"* pouvant être considéré comme faisant certainement partie du *„cadre organisationnel"*, mais non pas du *„cadre du personnel"*;
– sub *„1) La direction"*, le texte prévoit que *„un des deux directeurs adjoints"* supplée le directeur en cas d'empêchement, mais il omet de préciser lequel des deux;
– si l'on interprète strictement l'article 9, l'ITM n'aura pas de personnel en dehors de la direction (sub 1), de l'inspectorat du travail (sub 2), des employés et ouvriers (sub 3) et du service informatique (sub 4). Or, qu'en est-il de tous les fonctionnaires *„administratifs"* de l'ITM qui ne rentrent dans aucune des quatre catégories énumérées?

En conclusion, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics estime que les articles 9 et 10 pourraient être supprimés, quitte à en reporter l'une ou l'autre disposition utile et nécessaire au chapitre VII consacrée au personnel de l'ITM.

Articles 11 à 21

Ces articles forment le chapitre V intitulé *„Compétences"* (de l'ITM): interventions informelles, pouvoirs de contrôle généraux et spécifiques, pouvoirs d'intervention en cas de violation de la loi, droit d'assistance et de convocation, instruction et constat des infractions, amendes administratives etc.

A ce sujet, la Chambre a deux observations à présenter.

Droit d'assistance

Selon l'article 16, alinéa 1er, *„les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister, spontanément ou sur requête, aux réunions des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprises"*.

La Chambre n'est pas spécialisée en ce qui concerne les procédures actuellement en vigueur en la matière, mais elle se demande si un tel *„droit d'assistance"* ne va pas très (trop?) loin. Ne devrait-on pas se limiter à la seule assistance *„sur requête"* de la délégation ou du comité mixte?

Subsidiairement, la Chambre signale une contradiction entre le texte de l'article 16 et son commentaire: alors que ce dernier affirme que *„exclusivement les inspecteurs en chef du travail* (donc ceux des seules carrières supérieures) *peuvent procéder de la sorte"*, le texte étend le droit d'assistance aux réunions à tous *„les membres de l'inspectorat du travail"*.

Concours de la Police

Aux termes de la disposition finale des sections 2 *(„Pouvoirs de contrôle généraux")* et 3 *(„Pouvoirs de contrôle spécifiques")*, les membres de l'inspectorat du travail pourront requérir, en cas de difficultés, *„le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique"*.

La question qui se pose est celle de savoir si la même disposition ne devrait pas valoir pour les fonctionnaires de l'Administration des Douanes et Accises qui ont qualité d'officier de police judiciaire.

Article 22

Selon le texte figurant sub lettre a), *„aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur, au niveau national, d'une organisation professionnelle"*.

Si l'on peut comprendre cette disposition en ce qui concerne les syndicats du secteur privé, elle est inacceptable pour ce qui est des organisations professionnelles de la fonction publique, étatique ou communale. En plus, la précision *„au niveau national"* complique les choses puisqu'elle n'exclut pas le

niveau régional, qui peut toutefois être très important en fonction de la taille de la région qu'on choisit. Le texte est donc à reformuler pour mieux refléter le but qu'il poursuit et pour ne plus exclure les associations professionnelles du secteur public.

Article 24

Cet article fixe le cadre du personnel de l'ITM proprement dit.

La structure peu orthodoxe du texte, les formulations inédites y employées ainsi qu'une innovation illégale et inacceptable demandent que la Chambre s'attarde sur le sujet.

En ce qui concerne la structure, elle gagnerait à être élaguée en supprimant les redites et les redondances.

Quant aux formulations, le paragraphe 1) sub A), cité ci-après, peut servir à illustrer que le texte proposé n'est pas un modèle du genre. Ramené à sa quintessence, ce paragraphe se lit en effet comme suit:

„Les fonctionnaires … comprennent celles:

a) du directeur

b) du directeur adjoint:

…

c) de l'attaché …

…"

Le même texte inapproprié est utilisé aux paragraphes 2) et 3) relatifs aux carrières respectivement moyennes et inférieures.

Pour ce qui est de l'innovation que la Chambre rejette, il s'agit de l'introduction, à l'instar de ce que connaît la carrière de l'expéditionnaire, de la nouvelle *„catégorie technique"* du rédacteur.

Il est vrai qu'un projet de règlement grand-ducal actuellement sur le chemin des instances, à savoir un de ceux devant réformer le système de recrutement dans la fonction publique, se propose d'aller dans la même direction. Or, rien n'est moins sûr que le maintien de ce projet dans sa forme actuelle, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'étant pas la seule à s'y opposer.

Sans vouloir reproduire à cet endroit tous les arguments qu'elle a invoqués à l'encontre de la mesure dans son avis sur le projet précité, la Chambre voudrait cependant rappeler que la création du *„rédacteur technique"*:

– est illégale (puisqu'une telle fonction n'est pas prévue dans la loi sur les traitements);
– causera problème en matière d'application des dispositions de la loi relative au changement d'administration;
– ajoutera encore à la confusion qui règne déjà au niveau des multiples carrières techniques, surtout en ce qui concerne la dénomination des différentes fonctions de promotion.

A cela s'ajoute que les auteurs du projet, sans écrire un seul mot à ce sujet au commentaire des articles, limitent la carrière du rédacteur technique à trois grades (rédacteur technique, rédacteur technique principal et premier rédacteur technique principal) alors que la carrière du rédacteur *„administratif"*, c'est-à-dire du seul et vrai rédacteur, s'étend sur sept grades. Il faut enfin noter que la dernière des fonctions de promotion, à savoir le *„premier rédacteur technique principal"*, a été inventée de toutes pièces et n'a aucun équivalent du côté du rédacteur!

En conclusion de toutes les observations qui précédent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics recommande de structurer et de libeller comme suit l'article 24 du projet (en s'inspirant d'autres lois-cadres qui ont fait leurs preuves):

*„**Art. 24.–** Le cadre du personnel comprend les emplois et fonctions suivants:*

1) dans la carrière supérieure de l'administration:

a) un directeur;

b) deux directeurs adjoints;

c) dans la carrière de l'attaché de direction:

– *des conseillers de direction 1ère classe;*
– *des conseillers de direction;*

– *des conseillers de direction adjoints;*
– *des attachés de direction 1ers en rang;*
– *des attachés de direction;*

d) dans la carrière de l'ingénieur:

– *des …*
– *des …*
– *…;*

e) dans la carrière du psychologue:

– *des psychologues;*

2) dans la carrière moyenne de l'administration:

a) dans la carrière de l'assistant social;

– *des assistants sociaux;*

b) dans la carrière de l'ingénieur technicien:

– *des …*
– *…;*

c) dans la carrière du rédacteur:

– *des …*
– *…;*

3) dans la carrière inférieure de l'administration:

a) dans la carrière de l'expéditionnaire technique:

– *des …*
– *…;*

b) dans la carrière de l'expéditionnaire administratif:

– *des …*
– *…*

Ce cadre peut être complété, selon les besoins du service et dans la limite des crédits budgétaires, par des stagiaires, des employés et des ouvriers.

Les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8 sont nommés par le Grand-Duc. Les autres fonctionnaires sont nommés par le ministre.

Les fonctionnaires des carrières supérieures, moyennes et inférieures peuvent respectivement porter les titres d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail s'ils remplissent les conditions fixées à l'article 27.

D'autres titres spéciaux … (texte du paragraphe 4) du projet)."

Article 25

L'intitulé de l'article 25 est identique, mot pour mot, à celui de la section 2 du chapitre VII, encore que cette section comprenne trois articles. Il y a donc lieu de modifier soit l'un soit l'autre.

Ensuite, l'alinéa 1er du paragraphe (1) se réfère aux *„fonctions désignées à l'article 8 qui précède"*. Or, l'article 8 concerne le rapport annuel de l'ITM! De l'avis de la Chambre, l'article 9 relatif au cadre du personnel était initialement visé. Mieux vaut cependant se référer à l'article 24 qui fixe les carrières du personnel. Les mots *„qui précède"* sont évidemment superflus.

Article 26

Pour ce qui est des *„conditions à remplir pour les différentes carrières"*, la Chambre voudrait tout d'abord signaler que la corrélation entre l'inspectorat du travail et les diverses carrières de l'ITM se retrouve à quatre reprises dans le projet lui soumis:

– une première fois à l'article 1er (définitions) sub 3);
– une deuxième fois à l'article 9 (cadre du personnel) sub 2);
– une troisième fois à l'article 24 (carrières du personnel) sub A) 1), A) 2) et A) 3), chaque fois in fine;

– une quatrième fois à l'article 26, où cependant ne sont pas mentionnés les *„simples"* inspecteurs du travail, mais uniquement les inspecteurs *„en chef"* et les inspecteurs *„principaux"* du travail.

La Chambre estime que la définition des différents inspecteurs du travail à l'article 24, en combinaison avec les dispositions afférentes de l'article 27, est amplement suffisante, de sorte que toute mention au présent article peut être biffée.

ad a) – la direction

La Chambre estime que cette lettre a) est l'endroit idéal pour insérer les dispositions relatives à la direction qui figurent actuellement sub article 9 1).

ad b) – carrières supérieures

Suite à la proposition que la Chambre vient de faire ci-avant, la phrase introductive sub b) est à supprimer; elle pourrait utilement être remplacée par l'intitulé *„carrières supérieures"*.

ad c) – carrières moyennes

Même remarque pour la phrase introductive sub c), à remplacer par *„carrières moyennes"*.

Quant aux dispositions relatives à la carrière de l'ingénieur technicien, la Chambre y lit deux mesures particulières qui ne sont prévues pour aucune des autres carrières de l'ITM, à savoir:

– la prise en compte intégrale de la durée de la pratique professionnelle exigée, qui sera *„assimilée au temps passé au service de l'Etat pour le calcul du traitement initial"*;
– l'allongement du grade 9 du tableau indiciaire annexé à la loi sur les traitements par deux échelons supplémentaires (dont la valeur n'est pas définie) pour ceux qui auraient *„bénéficié* (sic) *d'une pratique professionnelle … spécifiquement requise …"*.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne peut que s'interroger sur les raisons qui ont amené les auteurs du projet à prévoir de telles faveurs pour une seule carrière, alors surtout que tout commentaire y relatif fait défaut!

ad d) – carrières inférieures

L'article 26 est à compléter par un ajout *„d – carrières inférieures"* précisant les conditions à remplir par les candidats aux carrières de l'expéditionnaire administratif et technique, celles-ci ayant en effet été oubliées.

Remarque finale

La Chambre constate que le projet exige des attachés de direction, des ingénieurs, des psychologues, des assistants sociaux et des ingénieurs techniciens une *„pratique professionnelle de trois ans au moins"* alors qu'une telle condition n'est pas prévue pour les autres carrières.

Le commentaire reste totalement muet à ce sujet, il ne précise même pas en quoi doit consister cette pratique professionnelle, de sorte qu'elle pourrait théoriquement avoir été acquise dans un domaine d'activité qui n'a rien à voir avec les missions de l'ITM.

La Chambre se trouve ainsi dans l'impossibilité de prendre position à ce sujet.

Article 27

Jusqu'à présent, les *„contrôleurs"* de l'ITM ont été *„recrutés sur une liste de 2 candidats proposés au Ministre du Travail et de l'Emploi par voie de roulement par les différents syndicats dits nationalement représentatifs"* (exposé des motifs, page 18).

Aussi bien le BIT que le CHRIT ont-ils sévèrement critiqué cette procédure. Alors que le rapport du BIT estime que *„l'indépendance des contrôleurs, et donc de l'Inspection du travail et des mines, peut être mise en doute"* et préconise en conséquence d'*„abandonner, à terme, le mode de recrutement actuel des contrôleurs"*, la position du CHRIT est beaucoup plus catégorique puisque ce dernier s'est prononcé comme suit:

> *„Le processus de recrutement et de sélection des contrôleurs est en contradiction flagrante avec la Convention 81 de l'OIT (et son Protocole de 1995). L'intervention du politique en matière de nomination, après que les syndicats aient fait leurs propositions, annihile dès le départ la règle déontologique de base imposant l'indépendance des membres de l'Inspection du travail."*

Suites aux deux rapports précités, le gouvernement a décidé d'abandonner la procédure de recrutement critiquée et propose de remplacer lesdits *„contrôleurs"* par *„de véritables inspecteurs du travail"*.

L'article 27 règle l'accès à cette fonction, qui est régi par les dispositions suivantes:

– il est d'abord fait un *„appel public à candidature"*;
– les candidats devront remplir les conditions de qualification et d'expérience professionnelle prévues aux articles 25 et 26;
– ils devront avoir réussi à la formation dispensée à l'INAP;
– ils devront en plus *„réussir un examen d'aptitude et de compétence organisé par l'Inspection du travail et des mines"*;
– un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi pourra être requis;
– il sera finalement *„tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat"*.

Si cette procédure peut donner satisfaction à première vue, il faut cependant se rendre à l'évidence qu'une lecture approfondie du texte proposé soulève bon nombre de questions que le (bref) commentaire de cet article n'effleure même pas.

Une première question se pose en rapport avec le règlement grand-ducal qui doit fixer les conditions et modalités de l'examen supplémentaire à organiser par l'ITM. Ledit règlement grand-ducal doit en effet également préciser *„la formation de base et la formation continue requise"*. Or, celles-ci semblent clairement définies puisque le projet exige des candidats *„leur prérequis de qualification et d'expérience … spécifiées pour les carrières au présent paragraphe"*, de sorte que toute exigence complémentaire fixée ultérieurement par règlement grand-ducal dépassera le cadre ainsi tracé par la loi. Soit dit en passant qu'il faut correctement parler des *„carrières visées par le présent paragraphe"*, celui-ci ne spécifiant pas lui-même ledit *„prérequis"*.

Quant à la nomination par respectivement le Grand-Duc ou le Ministre, le texte ne fixe aucun critère objectif selon lequel il sera procédé. Ainsi, s'il y a cinquante candidats (ayant réussi à l'examen) pour trois postes vacants, il sera possible de nommer, par exemple, le trente-cinquième, le quarante-sixième et le dernier classé!

Même obscurité en ce qui concerne l'avis du Comité permanent du travail et de l'emploi, qui *„peut être requis"*. Qui en décidera? Sur quoi portera-t-il exactement? Quels critères seront pris en compte? S'agira-t-il d'un avis sur le personnage, sa présentation ou son résultat à l'examen?

Viennent ensuite *„l'expérience professionnelle, respectivement syndicale"*, dont il sera tenu *„particulièrement"* compte. Comme cette phrase figure dans le même alinéa et à la suite de la mention de l'avis dont question ci-avant, on pourrait penser qu'il y a une relation entre les deux, c'est-à-dire que l'avis évaluerait l'expérience du candidat. Or, cela paraît peu probable.

Au même alinéa figure également la disposition prévoyant que les nominations sont faites par le Grand-Duc ou par le Ministre, de sorte qu'il se peut que les auteurs du projet aient voulu lier celles-ci à l'expérience professionnelle ou syndicale.

Quoi qu'il en soit, la formulation choisie est des plus malheureuses, alors surtout que le texte proposé, en ne fixant aucun critère objectivement évaluable, permet tout et rien. En plus, la prise en compte de l'*„expérience syndicale"*, sévèrement critiquée dans les rapports précités du BIT et du CHRIT, n'a, aux yeux de la Chambre, rien à voir dans le projet de réforme puisqu'il risque de réintroduire, par la porte arrière il est vrai, l'influence des syndicats qu'il s'agissait justement de bannir une fois pour toutes dans ce cas particulier où indépendance et neutralité absolues sont de rigueur.

Un dernier problème – majeur – se pose au niveau des contrôleurs actuels de l'ITM. L'article 30, auquel la Chambre reviendra en détail ci-après, prévoit certes des mesures d'une générosité inhabituelle à leur encontre, mais ni cet article 30 ni l'article 27 ne tranchent la question, pourtant essentielle, de savoir si les intéressés tomberont sous le champ d'application des nouvelles dispositions régissant l'accès à la fonction d'inspecteur du travail.

Si oui, cela voudrait dire que les contrôleurs actuels devront se soumettre au nouvel examen d'aptitude et de compétence et être nommés à une fonction d'inspecteur du travail. Dans cette hypothèse, le texte devrait cependant être complété par des dispositions régissant le sort de ceux qui

– ne se présenteraient pas audit examen;
– s'y présenteraient sans succès ou

– y réussiraient mais ne seraient pas nommés (hypothèse peu probable).

Il est impensable que les contrôleurs énumérés aux tirets ci-dessus puissent alors continuer à exercer leurs pouvoirs actuels. A quelles fonctions seraient-ils affectés à ce moment?

Dans l'autre hypothèse, c'est-à-dire au cas où les contrôleurs actuels seraient dispensés de tout examen et bénéficieraient d'office d'une nomination comme inspecteurs du travail, le texte devrait le dire clairement et régler en même temps le sort de ceux qui renonceraient éventuellement à cette qualité.

En conclusion de toutes ces réflexions, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne se voit pas en mesure de marquer son accord avec l'article 27 dans sa forme actuelle.

Article 28

L'article 28 est superfétatoire et doit être supprimé. En effet, la classification des fonctions qu'il propose ne diffère d'aucun iota de celle actuellement prévue par la loi sur les traitements, de sorte qu'il est tout à fait sans objet. Le paragraphe (2) est particulièrement inutile puisqu'il n'y a ni *„ajoutes"* (sic) ni *„modifications"* à apporter à la loi modifiée du 22 juin 1963.

Ce n'est donc qu'à titre tout à fait subsidiaire que la Chambre rend attentif à quelques erreurs figurant dans le texte proposé:

– à l'intitulé de l'article 28, il faut correctement parler de la *„classification des fonctions"* (et non pas des *„fonctionnaires"*);
– au paragraphe (2), le mot *„ajoutes"* est à remplacer par *„ajouts"* et le participe passé *„apportées"* est en conséquence à mettre au masculin.

Article 29

L'article 29 constitue un bel exemple de ce que le Conseil d'Etat qualifie régulièrement de *„mauvaise technique législative"*.

Il est en effet intitulé *„Dispositions abrogatoires"* alors que seul son premier tiret a pure valeur abrogatoire, les tirets deux et trois portant *„abrogation"* de deux paragraphes isolés de deux lois différentes pour immédiatement les *„remplacer"* par de nouveaux textes.

L'article 29 est en conséquence à scinder en deux articles nouveaux, dont l'un portera modification (sans les abroger expressément) des articles 40(1) et 37(2) des lois respectivement du 18 mai 1979 et du 6 mai 1974, et dont l'autre portera abrogation de la loi modifiée du 4 avril 1974 sur l'ITM.

Article 30

L'article 30 a pour but de fonctionnariser les 15 contrôleurs actuels de l'ITM et peut être résumé comme suit:

- les trois contrôleurs détenteurs du diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques seront
  – admis dans la carrière du rédacteur;
  – classés au grade 9 et
  – dispensés de l'examen de promotion;
- les douze contrôleurs qui ne remplissent pas ces conditions d'études, peu importent leurs diplômes, seront tous
  – admis dans la carrière de l'expéditionnaire;
  – classés au grade 8bis, c'est-à-dire au grade final de cette carrière.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'étonnera personne en s'opposant avec véhémence à ces dispositions, et ce pour toute une série de bonnes raisons.

Tout d'abord, cet article contrevient en au moins trois points à l'instruction du gouvernement en conseil du 1er juillet 1988 fixant les conditions et les modalités de la fonctionnarisation d'employés dans le cadre des projets de loi portant création ou réorganisation des administrations de l'Etat, instruction qu'il est prévu de rendre beaucoup plus contraignante encore par un projet actuellement sur le chemin des instances.

- L'article 2 de cette instruction dispose en effet que *„nul employé ne peut être admis … à une carrière déterminée, s'il ne remplit pas les conditions d'études prévues … pour l'accès à cette carrière"*.

- Ladite instruction ne prévoit une dispense de l'examen de promotion que sous deux conditions, à savoir que l'intéressé soit âgé de 50 ans au moins au moment de sa fonctionnarisation et qu'il puisse faire valoir au moins 6 années de service en qualité d'employé. Or, il appert du texte du projet que certains des intéressés n'ont été engagés qu'en 2001!
- Le projet prévoit l'accès immédiat au grade final de leur carrière pour tous les employés-expéditionnaires et des dates déterminées pour les promotions ultérieures des trois employés-rédacteurs (dont deux avanceraient jusqu'au grade 12 et le troisième au grade 10 seulement?). Or, l'article 4, paragraphe 2., de l'instruction précitée du 1er juillet 1988 dispose que les employés fonctionnarisés *„ne seront promus aux fonctions du cadre fermé de leur carrière que lorsque ces fonctions sont atteintes par des fonctionnaires de rang égal ou immédiatement inférieur"*.

En deuxième lieu, la nomination immédiate et inconditionnelle des futurs expéditionnaires au grade 8bis signifie qu'ils dépasseront ainsi une bonne partie des expéditionnaires *„normaux"* de l'ITM, qui ont tous dû

– se soumettre à un examen-concours d'entrée au stage;

– accomplir leur stage et suivre, le cas échéant, la formation à l'IFA/INAP;

– réussir aux examens de fin de stage et de promotion;

– respecter les délais d'attente entre les promotions, fixés par la loi dite d'harmonisation,

et qui, pour le surplus, ne sont pas tous sûrs d'atteindre un jour le grade final de leur carrière en raison du nombre limité des fonctionnaires pouvant y accéder.

Ensuite, il paraît que l'un ou l'autre fonctionnaire de l'ITM remplit à son tour les conditions d'études pour accéder à une carrière supérieure à la sienne. Leur refuser cet accès tout en l'offrant à d'autres agents qui ne remplissent pas ces conditions constituerait une façon de faire que la Chambre n'ose pas qualifier.

Enfin, le texte proposé est imprécis en ce qu'il ne prévoit pas selon quels critères les expéditionnaires seront nommés dans les *„filières"* administrative ou technique ainsi qu'en matière de promotion des futurs rédacteurs (grades 10/12 – cf. ci-avant).

Sans vouloir remettre en question l'opportunité d'une fonctionnarisation des contrôleurs actuels, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics insiste pour que les intéressés ne soient pas démesurément privilégiés par rapport à ceux qui ont rejoint la fonction publique par la voie normale.

Le département ministériel de la fonction publique étant souvent confronté à des dossiers de l'espèce, la Chambre recommande de lui soumettre l'article 30 pour le reprendre sur le métier et le reformuler à la lumière de l'instruction précitée sur la fonctionnarisation.

Une piste à explorer pourrait par exemple consister à respecter intégralement l'instruction en question et à prévoir des reconstitutions fictives de carrière, tout en garantissant aux intéressés le maintien de leur situation actuelle par l'octroi d'un supplément personnel de traitement équivalent à la différence entre leur rémunération actuelle et celle résultant de l'application de la future loi.

*

Ce n'est que sous la réserve la plus expresse et la plus formelle des remarques et propositions qui précèdent que la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se voit en mesure de se déclarer d'accord avec le projet sous avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 27 janvier 2004.

Le Directeur, *Le Président,*

G. MULLER E. HAAG

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/02

N° 5239[2]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(19.2.2004)

SOMMAIRE:

1. Une réforme nécessaire et accueillie favorablement par la CEP•L
2. La création d'un organe de coordination
3. Extension des pouvoirs de police
4. Association des syndicats au fonctionnement de l'ITM
5. Affirmer le rôle primordial des délégations du personnel
6. Procédure de recrutement
7. Remarques subsidiaires
8. Conclusion

*

Par lettre du 12 novembre 2003, réf. FB/GT/Cb, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Le projet de loi a pour objet de réformer la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

1. Une réforme nécessaire et accueillie favorablement par la CEP•L

2. La Chambre des Employés Privés (CEP•L) accueille favorablement le présent projet qui répond à une nécessité impérieuse au vu de trois décennies d'évolution du monde du travail au niveau sociologique, juridique, technique et administratif.

Elle salue par ailleurs le fait que le projet ne se limite pas à une simple augmentation des effectifs de l'ITM, mais qu'il vise à adapter son organisation et son fonctionnement aux défis du monde de travail.

3. La CEP•L partage donc l'approche du présent projet qui a comme principale vocation de faire évoluer le rôle de l'ITM de sa phase coercitive prédominante vers un rôle complémentaire nouveau en tant que coordinatrice et génératrice de solutions aux problèmes qui préoccupent les travailleurs.

La nouvelle approche proactive a pour objectif de ne plus se limiter à des interventions réactives ponctuelles, mais de contribuer à une amélioration de la culture des entreprises en matière de gestion des conditions de travail.

4. La modification de l'organisation et de la méthodologie de l'ITM se base sur deux rapports, l'un émanant du Bureau international du travail (BIT) et l'autre du Comité de hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

5. Les auteurs du rapport du BIT critiquent la méthode de travail de l'ITM qu'ils considèrent comme essentiellement réactive. L'absence d'une politique proactive ne permettrait pas de contribuer à une amélioration systématique et durable des conditions et du milieu du travail.

Une politique de sensibilisation et de prévention ciblée serait nécessaire afin d'augmenter la prise de conscience des coûts humains et économiques de mauvaises conditions de travail.

6. Les conclusions du CHRIT se rapportent plutôt à l'organisation et au fonctionnement concrets de l'ITM. Ainsi, les auteurs de ce rapport relèvent notamment:

– l'insuffisance de la présence sur le terrain et le manque d'effectifs, en particulier de personnel qualifié;
– la nécessité d'une réforme de la procédure de recrutement;
– le manque de centralisation, de spécialisation et d'harmonisation de l'action sur le terrain;
– le pouvoir de police à accorder aux inspecteurs;
– la nécessité d'une unicité du système d'inspection (morcellement, externalisation, privé-public).

7. La CEP•L félicite les auteurs du projet sous rubrique d'avoir tenu compte de la plupart des recommandations de ces deux organismes.

Dans la suite du présent avis, elle entend néanmoins faire quelques observations relatives au projet soumis pour avis.

2. La création d'un organe de coordination

8. Les deux rapports précités critiquent le morcellement des compétences dans le domaine des conditions de travail et l'indépendance du travail des différents organismes intervenants. Selon le BIT, il faudrait „renforcer la collaboration et les synergies entre toutes les instances qui interviennent dans les domaines de l'amélioration des conditions de travail ou dans des domaines connexes".

Au vu de ces considérations, la CEP•L approuve la création d'un Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail en vue d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

Ce Comité regroupera notamment la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises et l'Association d'assurance contre les accidents.

9. Vu que l'ITM n'est pas compétente pour les fonctionnaires et employés publics, le Service national de la sécurité dans la fonction publique est également représenté dans le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail.

Au lieu de se limiter à assurer la coordination entre les secteurs privé et public au sein de ce Comité, il serait, aux yeux de la CEP•L, plus logique et plus cohérent de placer tous les salariés, quelque soit leur statut, sous la surveillance d'une même instance de contrôle des conditions de travail.

D'autant plus que les principes généraux édictés au niveau européen en la matière s'appliquent tant à la fonction publique qu'au secteur privé. Les autorités européennes ne font en effet plus guère de différence entre les deux statuts et préconisent une législation uniforme au niveau de l'emploi et du travail.

On pourrait dès lors s'imaginer une institution unique, en l'occurrence l'ITM, responsable pour l'ensemble des relations de travail, tout en prévoyant au sein de cette instance une cellule interne qui se spécialise dans les particularités du secteur public.

Une telle approche permettrait une vraie harmonisation du fonctionnement du système de prévention et de surveillance en matière de l'application des normes de droit du travail et de santé et de sécurité au travail.

10. La CEP•L renvoie ainsi aux conclusions du CHRIT qui qualifie de problème majeur la différence de traitement entre le secteur public et privé. Selon le CHRIT, „il existe en outre des problèmes particuliers à cet égard dans les hôpitaux publics et les chemins de fer: qui doit s'en occuper: à considérer comme privés ou du secteur public?

Assurer la santé et sécurité au travail est le devoir de chaque employeur. Tout le système d'inspection devrait être organisé au sein d'un seul Ministère, en l'occurrence celui du travail. Enfin le Groupe d'Evaluation pense que l'Etat étant à ses yeux un employeur au même titre que les employeurs du privé, il est également souhaitable que le ministre du travail soit donc compétent pour le secteur public dans son ensemble comme il l'est pour le secteur privé."

11. A titre subsidiaire, la CEP•L estime que si le Gouvernement entend néanmoins maintenir des systèmes différents pour les différents statuts, il devrait au moins enlever toute ambiguïté du texte du projet de loi.

L'article 1er du projet de loi définit le „travailleur" comme toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou d'employé public, occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées, accomplies sous un lien de subordination, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves ou étudiants occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables.

Le commentaire de cet article stipule que la notion de travailleur exclut, à l'opposé des systèmes d'inspection d'autres pays membres de l'OIT, les personnes disposant d'un statut de droit public ou assimilées.

La CEP•L estime dès lors qu'il serait nécessaire que le texte du projet indique de manière explicite si les travailleurs à statut assimilé à la fonction publique relèvent de la compétence de l'ITM ou non.

12. Il est d'ailleurs révélateur de l'imprécision du texte que, dans une note du ministère du Travail et de l'Emploi au Gouvernement en Conseil, la question de la répartition des compétences est abordée.

Dans cette note, il est suggéré des solutions pour des catégories de travailleurs dont il n'est pas clair s'ils tombent sous la compétence de l'ITM ou sous celle du Service national de la sécurité dans la fonction publique:

– le Gouvernement a décidé que l'ITM est compétente pour les Chemins de Fer;
– il ne devrait pas y avoir de doute que l'ITM est compétente pour les hôpitaux, les établissements balnéaires et le secteur social, dans lequel oeuvrent des ASBL;
– l'ITM doit être seule compétente pour les ouvriers de l'Etat et des communes;
– le Service national de la sécurité dans la fonction publique devrait être compétent pour les employés privés au service de l'Etat (employés non luxembourgeois) et des communes;
– pour la BCEE et l'EPT, la question reste à clarifier. Comme il s'agit d'entreprises commerciales ou industrielles soumises à la concurrence dans le secteur privé, on pourrait accorder la compétence à l'ITM pour l'ensemble de leur personnel.

Cette énumération révèle, aux yeux de la CEP•L, *l'incohérence du système dual tel qu'il est prévu par le projet soumis pour avis*. Il n'est par exemple pas logique que deux catégories de travailleurs ayant le même employeur (fonctionnaires et ouvriers de l'Etat) tombent sous la compétence de deux institutions différentes.

3. Extension des pouvoirs de police

13. La Chambre des Employés Privés tient à approuver tout particulièrement l'extension des pouvoirs de police de l'inspectorat de l'ITM qui sera accompagnée par la nécessaire fonctionnarisation des inspecteurs futurs et des contrôleurs actuels.

Le renforcement des pouvoirs de contrôle qui appartiendront désormais à l'ensemble des inspecteurs du travail, à l'exception des mesures les plus incisives, constitue une nécessité absolue pour assurer le respect de la législation en matière de droit du travail et de santé et de sécurité au travail.

Ainsi, les inspecteurs ont notamment le droit de:

– pénétrer librement et sans avertissement préalable dans les entreprises;
– prendre l'identité des personnes présentes sur le lieu de travail;
– exiger la présentation du permis de travail;
– procéder à tous les examens, contrôles et enquêtes nécessaires;
– obliger l'employeur d'informer convenablement ses travailleurs;

– imposer à l'employeur la régularisation et/ou la cessation de violations du droit du travail;
– imposer des mesures d'urgence comme l'arrêt de travail provisoire en cas de violation des lois en relation avec la santé et la sécurité des travailleurs;
– faire des injonctions.

Si le législateur entend créer une législation efficace en matière de protection des droits des salariés, il doit en effet donner les moyens à l'ITM pour qu'elle puisse surveiller convenablement l'application des dispositions légales.

14. Dans ce contexte, la Chambre des Employés Privés salue également le fait que l'ITM se voit octroyer un moyen de sanction immédiate par l'introduction d'amendes administratives.

Il s'agit d'amendes d'ordre qui ne sanctionnent pas les infractions par rapport au droit du travail et aux prescriptions de sécurité et santé, mais uniquement par rapport aux injonctions de l'ITM non suivies d'effet.

Si l'employeur ne réagit pas de manière convenable à une injonction de l'ITM, celle-ci peut lui faire payer une amende administrative qui peut varier entre 25 et 25.000 euros. En cas de récidive, l'amende sera doublée.

15. La Chambre des Employés Privés tient à relever que les pouvoirs étendus dont dispose l'Inspection du travail et des mines ne doivent pas seulement exister sur le papier.

La CEP•L pense notamment au pouvoir de pénétrer librement et sans avertissement préalable dans une entreprise. Contrairement à ce qui se passe souvent actuellement, les inspecteurs du travail doivent appliquer ce pouvoir à la lettre s'ils veulent remplir leur mission de manière efficace.

4. Association des syndicats au fonctionnement de l'ITM

16. Le projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite prévoit dans son article 1er, § 3, que le comité permanent du travail et de l'emploi pourra demander aux ministres de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement de l'ITM.

La CEP•L considère cette disposition comme étant fondamentale. Il est crucial que le Gouvernement veille à ce qu'elle ne reste pas lettre morte.

En raison notamment de leur expérience sur le terrain et leur contact direct avec le milieu professionnel, les syndicats doivent pouvoir influer sur le fonctionnement d'une institution qui est censée jouer le rôle primordial dans la protection des droits des salariés.

La CEP•L renvoie en ce point à son avis relatif au projet de loi précité.

5. Affirmer le rôle primordial des délégations du personnel

17. Dans ce contexte, il apparaît également nécessaire que la nouvelle mission d'intermédiation informelle de l'ITM dans une approche plus proactive du système d'inspection du travail, que la CEP•L approuve sur le principe, ne doit pas mener à une marginalisation des délégations du personnel.

D'après l'article 10 de la loi modifiée du 18 mai 1979 sur la réforme des délégations du personnel, la délégation du personnel a pour mission notamment de présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective, ainsi que de prévenir et d'aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement.

18. De ce fait, les délégations du personnel jouent un rôle important dans la protection des intérêts des salariés grâce à leur possibilités d'intervention auprès de l'employeur et en prêtant leurs compétences et leur soutien moral aux salariés.

Le présent projet ne doit pas mener à un affaiblissement du rôle des délégations du personnel dans le sens que les employeurs pourraient être amenés à trouver un accord avec l'inspecteur de l'ITM qu'ils présentent alors au salarié. Court-circuiter de cette manière les délégations du personnel ferait perdre aux salariés un allié indispensable pour faire valoir leurs droits.

Il importe en outre de mettre en garde devant une éventuelle mise à l'écart du délégué à la sécurité et du délégué à l'égalité dont les missions et les compétences se recoupent également avec celles des inspecteurs de l'ITM.

19. Les délégués du personnel connaissent mieux que l'inspecteur le terrain, la culture et la vie quotidienne de l'entreprise. Pour cette raison, ils doivent être associés à toute tentative d'intermédiation entre le salarié et l'employeur.

Ainsi, la CEP•L juge nécessaire que le projet de loi prévoit explicitement que la délégation du personnel est obligatoirement informée en cas d'intervention de l'ITM dans un litige individuel entre un salarié et son employeur et qu'elle a le droit de participer, lorsqu'elle le souhaite, aux discussions ayant lieu, le cas échéant, entre le salarié, l'employeur et l'inspecteur de l'ITM.

Pour cette raison, la CEP•L propose d'ajouter les deux alinéas suivants à l'article 11 du projet de loi sous rubrique:

„Cette fonction d'intermédiation est exercée dans le respect des missions et attributions de la délégation du personnel conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 sur la réforme des délégations du personnel et notamment à l'article 10 de cette loi.

Avant toute intermédiation informelle d'un des inspecteurs de l'Inspection du travail et des mines auprès des parties en cause, celui-ci a l'obligation d'en informer la délégation du personnel.

La délégation du personnel a le droit de participer à toute intermédiation informelle d'un inspecteur de l'Inspection du travail et des mines.“[1]

6. Procédure de recrutement

20. Le projet de loi prévoit le remplacement des contrôleurs actuels par trois catégories de fonctionnaires assermentés: l'inspecteur en chef du travail (carrière supérieure), l'inspecteur principal du travail (carrière moyenne) et l'inspecteur du travail (carrière inférieure).

Selon le CHRIT, „le processus de recrutement et de sélection des contrôleurs est en contradiction flagrante avec la convention 81 de l'OIT“.

Cette instauration d'un véritable métier d'inspecteur du travail est également conforme aux recommandations du BIT qui préconise de responsabiliser, par une meilleure efficacité, tous les agents de l'Inspection du travail et des mines. Comme tous les inspecteurs auront en principe la plénitude des pouvoirs, ils seront tous des fonctionnaires assermentés.

21. La CEP•L salue le fait que les inspecteurs en chef du travail, ainsi que certaines catégories des inspecteurs principaux, doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

La Chambre des Employés Privés se demande pourquoi le projet ne prévoit pas de condition de pratique professionnelle pour les inspecteurs de la carrière du rédacteur administratif ou technique, respectivement de l'expéditionnaire technique ou administratif.

Elle estime qu'il serait nécessaire que les inspecteurs de ces carrières disposent également d'une certaine expérience professionnelle avant de prendre leurs fonctions auprès de l'ITM.

22. La CEP•L demande aussi que le projet de loi détermine sans équivoque la nature de l'expérience professionnelle nécessaire pour accéder à la profession de l'inspecteur du travail.

Elle insiste grandement sur le fait que la pratique professionnelle exigée doit résulter d'un emploi dans le secteur privé et qu'en aucun cas une expérience professionnelle dans la fonction publique soit reconnue pour pouvoir être candidat à un poste d'inspecteur du travail.

---

1 L'article 10, §2, de la loi modifiée du 18 mai 1979 sur la réforme des délégations du personnel stipule que „la délégation du personnel est appelée notamment: […] à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective; à prévenir et à aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement; à saisir, à défaut des différends susmentionnés, l'Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession; […]

23. Les inspecteurs du travail doivent, en sus de leur prérequis de qualification et d'expérience professionnelle et sans préjudice de la formation prévue par l'Institut national d'administration publique, réussir un examen d'aptitude et de compétence organisé par l'ITM conformément à un règlement grand-ducal à prendre. Ce règlement grand-ducal précisera la formation de base et la formation continue requise.

Cette épreuve est destinée à répondre aux critères de prérequis de qualification préconisés par l'OIT dans le cadre de l'inspectorat du travail.

Le ministre nomme parmi les candidats ceux qui ont passé avec succès l'examen préqualifié. Un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat.

La Chambre des Employés Privés se demande pour quelle raison le Comité permanent du travail et de l'emploi ne peut pas se prononcer sur la nomination des membres de la direction de l'ITM.

Elle estime qu'il serait nécessaire, vu l'importance de la direction de l'ITM pour l'évolution des conditions de travail, de prévoir l'obligation de saisir le Comité permanent du travail et de l'emploi pour avis en cas de nomination d'un membre de la direction de l'ITM.

24. La Chambre des Employés Privés estime que les dispositions relatives à la procédure et aux conditions à remplir par les candidats à un poste auprès de l'ITM sont quelque peu confuses et qu'il serait nécessaire de les préciser.

La Chambre des Employés Privés est d'avis que cette reformulation devrait s'inspirer des recommandations suivantes: en raison de la spécificité des missions des inspecteurs de l'ITM, la procédure de recrutement devrait se concentrer sur l'expérience professionnelle et sur les connaissances spécifiques nécessaires à la fonction d'inspecteur du travail sans passer par l'examen général d'admission au stage auprès de l'Administration publique.

La CEP•L est en effet d'avis qu'une personne qui a travaillé déjà quelques années connaît en général plus de difficultés pour réussir l'examen général d'admission au stage auprès de l'Administration publique qu'une personne qui vient de terminer ses études.

Elle plaide dès lors pour un recrutement direct sur base d'une certaine expérience professionnelle et d'un examen spécifique organisé par l'ITM pour pouvoir accéder aux différentes carrières de l'inspecteur du travail.

7. Remarques subsidiaires

25. L'article 25 du projet stipule que les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions désignées à l'article 8 qui précède sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale.

La CEP•L tient à relever que la référence à l'article 8 constitue une erreur parce qu'il n'y est nullement question de fonctions auprès de l'ITM.

26. La CEP•L tient à relever une incohérence entre l'article 18 du projet de loi et le commentaire y afférent.

Selon le commentaire, tout accident entraînant une incapacité de travail de huit semaines au moins selon certificat médical doit être déclaré à l'ITM.

Le texte de l'article en question ne fait toutefois pas mention d'un tel délai.

8. Conclusion

27. Si la Chambre des Employés Privés accueille favorablement le présent projet de loi, elle tient toutefois à formuler quelques observations fondamentales.

28. Elle estime notamment que la nouvelle mission d'intermédiation informelle des inspecteurs du travail, telle qu'elle est prévue dans le présent projet de loi, risque d'affaiblir le rôle des délégations du personnel qui ont pour mission, d'après l'article 10 de la loi modifiée du 18 mai 1979 sur la réforme des délégations du personnel, de présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective, et de

prévenir et d'aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement.

Les employeurs pourraient en effet être tentés de traiter directement avec l'ITM en cas de litige individuel en essayant de la sorte de contourner la délégation du personnel et, le cas échéant, de la jouer contre les salariés.

Pour cette raison, *la CEP•L juge indispensable qu'une disposition soit intégrée dans le projet de loi qui prévoit que la délégation du personnel soit obligatoirement informée, voire consultée, de toute initiative d'intermédiation informelle des inspecteurs du travail.*

29. Ensuite, la CEP•L plaide pour une plus grande valorisation de l'expérience professionnelle et des connaissances spécifiques requises pour accéder à la profession de l'inspecteur du travail.

Ainsi, elle se prononce *pour un recrutement direct des inspecteurs du travail sur base d'une certaine expérience professionnelle et d'un examen spécifique organisé par l'ITM* pour pouvoir accéder aux différentes carrières de l'inspecteur du travail.

30. Finalement, la CEP•L insiste sur le fait que le CPTE soit demandé pour avis sur la nomination des membres de la direction de l'ITM.

Il est inconcevable que ce Comité puisse se prononcer, le cas échéant, sur la nomination des inspecteurs du travail, alors qu'il n'est pas saisi lorsqu'il s'agit de désigner les dirigeants d'une institution qui joue pourtant un rôle-clé dans le contrôle de l'application des normes en matière de droit du travail et de santé et sécurité au travail.

31. Sous réserve des observations faites ci-avant, la Chambre des Employés Privés marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 19 février 2004

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur adjoint,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude READING

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/03

N° 5239[3]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(16.4.2004)

Par lettre en date du 12 novembre 2003, réf.:FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines.

Avant d'analyser le bien-fondé du présent projet de loi et de procéder à l'analyse des articles, notre chambre juge utile de dresser un constat concernant le fonctionnement de l'ITM au vu de la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'ITM.

*

1. LE CONSTAT: L'ITM A TOUJOURS FAIT SIENNE L'INTERPRETATION DE LA LOI DU 4 AVRIL 1974 PORTANT REORGANISATION DE L'ITM

Bien que l'article 1 de la loi susvisée impose notamment à l'ITM *d'assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, et d'autres matières connexes, dans la mesure où le personnel de l'ITM est chargé d'assurer l'application desdites dispositions,* force est cependant de constater qu'en pratique, l'ITM a toujours fait sienne l'interprétation de la loi.

Il s'est révélé que l'ITM a toujours jugé elle-même dans quels cas et à quel instant elle entendait intervenir ou ne pas intervenir malgré les dispositions précises de l'article 1 de la loi susvisée.

Sans se prononcer sur le bien-fondé des innombrables réclamations portées par des salariés à la connaissance de notre chambre, celle-ci ne fait que constater que l'ITM n'assure que de façon insuffisante l'application du droit du travail dans les entreprises.

Assurer le respect des dispositions légales signifie, aux yeux de notre chambre, *éviter, dans la mesure du possible, des violations aux dispositions légales par le biais de contrôles réguliers sinon, à défaut, faire en sorte qu'en cas de violation de telles dispositions, la personne responsable soit amenée à y remédier sinon du moins soit mise en demeure avant toute procédure judiciaire.*

Dans beaucoup de cas malheureusement, l'ITM ou bien décline sa compétence sous de vains prétextes ou bien se contente d'informer les personnes au litige de bien vouloir s'adresser à la juridiction du travail.

Notre chambre se permet de donner quelques exemples:

– lorsqu'un salarié a fait valoir des droits ou des créances issus de la relation de travail pendant le délai de préavis ou même après expiration de la relation de travail (p. ex. des créances salariales), ou que les conditions de travail d'un apprenti n'ont pas été respectées, l'ITM déclinait sa compétence et le fait d'ailleurs toujours. Ceci est d'autant plus grave qu'une partie des personnes concernées ne sont pas syndiquées et n'ont, partant, aucune chance d'obtenir satisfaction de leurs droits, sauf à entamer une procédure judiciaire coûteuse et fastidieuse qui souvent réduit à néant leurs droits et créances;

– dans bon nombre de cas où l'ITM accepte sa compétence, elle se contente d'informer les personnes concernées de s'adresser à la juridiction de travail. Une telle information anodine n'est certainement pas dans l'intérêt d'une prévention ou d'un règlement des litiges.

Notre chambre tient à préciser que l'ITM est une des seules institutions extrajudiciaires à laquelle le législateur a attribué un pouvoir d'intervention et d'injonction auprès des employeurs, à l'exclusion des chambres professionnelles.

Evidemment faut-il se poser la question pourquoi l'ITM essaie de se dégager de sa responsabilité?

Notre chambre estime qu'il y a deux arguments à relever:

– d'abord le fait que le nombre de contrôleurs est largement insuffisant pour faire des inspections régulières dans les entreprises et pour intervenir si besoin en est;
– puis, le fait que les contrôleurs, si jamais ils envisagent de prendre des mesures pour remédier à des violations de dispositions légales, soit n'ont pas le pouvoir de le faire, la seule personne disposant d'un pouvoir de police étant le directeur de l'ITM, soit ont le pouvoir de le faire, mais sont bloqués par ce dernier.

Au vu de ce constat, qui est loin d'être exhaustif, on constate que le meilleur texte de loi ne sert à rien s'il n'est pas respecté par l'instance chargée de la surveillance de son application.

Aux yeux de notre chambre, il y a actuellement trois conditions pour qu'une réforme de l'ITM aboutisse:

1) il faut que l'ITM applique la loi à la lettre et non pas comme elle l'entend. Bon nombre de litiges individuels de travail ou de violations à la loi pourraient être évités sinon évacués sans avoir besoin d'entamer une procédure judiciaire. Le fait que l'ITM n'intervient pas dans un litige individuel de droit du travail décourage bon nombre de victimes d'agir ultérieurement en justice et a pour conséquence que dans les relations de travail individuelles, bon nombre de violations de dispositions légales sont considérées de la part des employeurs comme normales et – par la force des choses – acceptées telles quelles par les salariés. Il va sans dire qu'une telle évolution détruira le droit du travail et a fortiori la paix sociale dans les entreprises;
2) vu que l'ITM était jusqu'à présent elle-même juge de l'application de la loi de 1974, il faut que la réforme prévoie, outre une procédure de saisine et d'évacuation des litiges précise, des sanctions ainsi que des voies de recours contre l'inaction de l'ITM;
3) il faut que la loi de 1974 soit adaptée aux exigences inédites du monde du travail.

Au vu de ces considérations, notre chambre se permet d'analyser le bien-fondé du présent projet de loi pour vérifier si les trois conditions suscitées sont remplies

*

2. LE PROJET DE LOI: UNE REFORME EN APPARENCE

2.1. Un exposé des motifs tonitruant, peu proche de la réalité

Rien qu'à lire le point B) intitulé „Objectifs de la réforme" de l'exposé des motifs, on fait croire au lecteur que *le monde va changer de base* et que l'ITM est le cheval de bataille pour y aboutir.

Le lecteur se croit transposé dans un monde utopique où *les problèmes … ne seront pas résolus*, pour reprendre les termes de l'exposé des motifs, *mais seront dissous.*

Il n'y aura plus de *gagnants-perdants*, mais uniquement des *gagnants.*

A en croire le texte, l'épanouissement de la personne humaine atteindra son comble!

Notre chambre ne peut que s'étonner de l'imagination de l'auteur pour décrire un monde du travail qui ne correspond NULLEMENT à la réalité! Ce n'est pas par quelques tournures bien choisies qu'on rendra le monde du travail plus humain et qu'on évitera par exemple des licenciements.

Notre chambre se doit malheureusement de constater que le monde du travail est plutôt en train de rebrousser chemin, que le salarié est de plus en plus réifié et à la merci des employeurs, que les acquis qui ont été le fruit d'âpres luttes de la part des syndicats sont en train de disparaître progressivement.

2.2. Un texte de loi défaillant

Certes, le texte de loi introduit un certain nombre de dispositions permettant d'améliorer le fonctionnement de l'ITM telles la création de véritables inspecteurs du travail, les pouvoirs de contrôle étendus et les moyens d'assistance, de conseil et de médiation, néanmoins il ne remédie pas aux déficiences actuelles, à savoir:

– l'absence de procédure concernant la saisine de l'ITM et le règlement des litiges (l'obligation pour l'ITM de répondre par écrit au requérant que sa réclamation sera examinée dans les meilleurs délais et que d'ici-là, dans la mesure où il s'agit d'un litige susceptible d'être porté en justice, le délai de prescription est suspendu, la communication de la réponse de l'ITM aux autres acteurs éventuellement impliqués comme les représentations des travailleurs au sein de l'entreprise, les organisations syndicales et autres administrations, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'informations confidentielles);
– l'absence d'équipes pluridisciplinaires fonctionnant suivant une hiérarchie fonctionnelle qui établit clairement les responsabilités à tous les niveaux;
– l'absence de sanctions et de recours contre l'ITM en cas d'inaction de sa part;
– l'absence de coordination entre l'ITM et les autres parties impliquées dans le litige (délégation du personnel, délégués à la sécurité, comités mixtes d'entreprise, travailleur désigné, organisations syndicales ainsi que toutes les autres administrations concernées comme l'administration des douanes et accises, l'assurance accident, les services de santé au travail etc.);
– l'absence d'unicité du système d'inspection luxembourgeois lequel maintient l'existence actuelle des deux organes de contrôle, à savoir l'ITM, responsable pour les salariés des entreprises privées, et le Service national de sécurité dans la fonction publique, responsable pour les administrations et certains établissements publics.

Le nouveau texte risque par conséquent de subir le même sort que la loi de 1974, à savoir que l'ITM continue à décider – comme bon lui semble – de l'application et de l'interprétation de la loi. Ceci est d'autant plus vrai que pour l'exécution de la loi, le gouvernement se cache derrière des règlements grand-ducaux et même d'ordre interne.

2.3. Le recours aux règlements: un abus de droit

Notre chambre désapprouve la façon de légiférer du gouvernement pour les raisons suivantes:

– A titre principal, notre chambre est d'avis que l'organisation de l'ITM et la procédure de saisine et de règlement des litiges constituent les piliers essentiels de la réforme lesquels doivent impérativement figurer dans le projet de loi. Elle ne peut accepter le renvoi à des règlements grand-ducaux lesquels échappent complètement au contrôle du parlement et peuvent être modifiés à tout moment par le gouvernement. Une telle façon de procéder témoigne de l'absence de volonté du gouvernement de transposer à la lettre les conclusions des rapports CHRIT et BIT. Cette absence de volonté est encore corroborée par le fait que le groupe d'accompagnement interne (CIREF) essaie de déterminer en cachette un certain nombre de dispositions relatives à l'organisation de l'ITM et la procédure de traitement des réclamations par le biais d'un règlement d'ordre interne! Ce règlement d'ordre interne est dépourvu de toute valeur juridique et inopposable *erga omnes*.
– A titre subsidiaire, le fait que les règlements grand-ducaux auxquels renvoie le projet de loi n'existent pas au moment où notre chambre est avisée du présent projet de loi ne lui permet pas de se prononcer sur le bien-fondé de ceux-ci et risque de faire en sorte que la loi entre en vigueur sans néanmoins être applicable. Il s'ensuit que l'ITM peut appliquer la loi comme bon lui semble.

Notre chambre ne peut accepter le présent projet de loi qui ne constitue qu'une réforme en apparence et demande une révision intégrale du texte en collaboration avec les partenaires sociaux.

Ce n'est qu'à titre tout à fait subsidiaire que notre chambre se permet d'analyser le texte de loi proprement dit.

*

3. ANALYSE DES ARTICLES

Ad article 1 1)

Notre chambre se doit de constater que les attributions de l'ITM définies à l'article 3 sont en contradiction avec la notion de „travailleur" visée à l'article 1. Alors que dans le point 1 de l'article 1, on exclut les fonctionnaires et employés publics de la définition du „travailleur", on affirme dans l'article 3 c) que l'ITM est chargée *„… de veiller ou de faire veiller, quel que soit le statut de l'employeur, à l'application des dispositions relatives aux conditions de travail …"*.

On sait néanmoins que dans certains administrations, entreprises et établissements de droit public, des fonctionnaires ou employés publics coexistent avec d'autres catégories de travailleurs comme des salariés, des bénéficiaires du RMG se trouvant dans un contrat d'insertion, des personnes se trouvant dans des mesures d'insertion et de réinsertion professionnelle (CAT, SE etc.) ou des employés à statut particulier.

En combinant l'article 3 c) avec l'article 1, point 1, on pourrait aboutir à la conclusion que l'ITM doit veiller au respect des conditions de travail des travailleurs auprès des employeurs à statut public, à l'exclusion des fonctionnaires et employés publics. Une telle situation est inacceptable aux yeux de notre chambre, abstraction faite que certaines catégories de travailleurs ne sont même pas visées par la définition!

Voilà pourquoi notre chambre plaide pour une définition extensive de la notion de „travailleur" en excluant uniquement les personnes travaillant à titre indépendant. Toutes les autres personnes se trouvent dans un lien de subordination, au sens large du terme, (en droit du travail, *le lien de subordination* ne constituait jusqu'à présent que l'élément caractéristique du contrat de travail, mais non des autres formes de contrats *sui generis* apparus récemment) soit de l'employeur – ce qui est le cas général pour la plupart des travailleurs, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves ou étudiants occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables – soit d'une autre personne – ce qui est le cas pour les personnes travaillant dans une mesure d'insertion et/ou de réinsertion professionnelle (l'ADEM pour les bénéficiaires d'un contrat d'auxiliaire temporaire, d'un stage en entreprise etc. ainsi que le Service national d'action sociale pour les RMG-istes se trouvant dans un contrat d'insertion).

En raison des développements ci-dessus, notre chambre propose de donner la teneur suivante au point 1 de l'article 1:

„travailleur": toute personne physique, à l'exclusion des personnes travaillant à titre indépendant, occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées, accomplies sous un lien de subordination.

Notre chambre plaide, conformément aux conclusions du CHRIT, pour l'unicité du système d'inspection dans le chef de l'ITM pour éviter des divergences d'interprétations ou d'application de textes ou des divergences de traitement de situations identiques.

C'est à juste titre que le Groupe d'Evaluation estime que *l'Etat étant à ses yeux un employeur au même titre que les employeurs du secteur privé, il est également souhaitable que le ministre du Travail et de l'Emploi soit donc compétent pour le secteur public dans son ensemble comme il l'est pour le secteur privé.*

Ad article 1, point 6

Le terme „intermédiation" signifie *„la fonction qui consiste à recueillir des ressources et à mettre des fonds à la disposition des tiers" (Le Petit Robert).*

Notre chambre estime que l'auteur n'a pas voulu viser l'intermédiation (bancaire), mais bien la médiation, qui est définie comme *l'entremise destinée à mettre d'accord, à concilier ou à réconcilier des personnes, des partis (Le Petit Robert).*

Par conséquent, il y a lieu de remplacer dans le texte de loi le terme „intermédiation" par celui de „médiation".

Notre chambre insiste néanmoins sur le fait que tant la médiation de la part de l'ITM visée à l'article 11 du présent projet de loi que l'instance de médiation instituée auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi ne peuvent en aucun cas préjudicier aux attributions des délégués du personnel telles que visées à l'article 10 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Une des missions des délégations du personnel consiste justement à *„présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective, ainsi que de prévenir et aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement"*.

Voilà pourquoi notre chambre exige que l'intervention tant de la part de l'ITM que de la part de l'instance de médiation ne puisse être que subsidiaire par rapport à celle des délégués du personnel.

En aucun cas notre chambre ne tolère que les délégués du personnel soient entravés dans l'exercice de leurs fonctions par l'intervention de l'ITM et/ou de l'instance de médiation.

Notre chambre propose de définir la médiation comme suit:

„médiation": prévention et aplanissement non formels des conflits du travail extrajudiciaires, ne relevant ni de l'instance de médiation, ni de la compétence de l'Office national de conciliation;

Ad article 3, point c)

En raison des développements formulés au sujet de l'article 1, point 1, notre chambre donne la teneur suivante au point c):

„c) de veiller ou de faire veiller, quels que soient le statut de l'employeur et le statut du travailleur, à l'application des dispositions relatives …".

Comme déjà soulevé au premier point de l'avis, notre chambre aimerait souligner néanmoins que l'ITM devrait exercer ses attributions jusqu'à l'expiration de la relation de travail et même au-delà, le cas échéant. Dans le passé, des personnes ayant demandé des renseignements auprès de notre chambre ont rapporté que l'ITM aurait décliné sa compétence lorsque le salarié a fait valoir des droits ou des créances issus de la relation de travail pendant le délai de préavis ou même après expiration de la relation de travail (p.ex. des créances salariales).

Ad article 3, point c) in fine

En vertu de l'unicité du système d'inspection pour laquelle s'est prononcée notre chambre dans l'article 1, point 1, notre chambre propose de biffer l'alinéa final du point c), dont la teneur est la suivante:

„Dans le cas d'employeurs occupant des travailleurs tant de statut de droit privé que de statut de droit public, le système d'inspection est coordonné dans le cadre du comité de coordination du système d'inspection du travail tel que défini à l'article 7."

Ad article 9

Notre chambre constate que le texte de loi ne souffle mot sur la qualification professionnelle que doivent avoir le directeur et les directeurs adjoints alors que le commentaire des articles précise au moins en ce qui concerne ces derniers que l'un doit avoir la qualité d'ingénieur et l'autre de juriste, chacun responsable d'un département multisectoriel et pluridisciplinaire.

Notre chambre est d'avis que ces précisions concernant la qualification professionnelle devraient figurer dans le texte lui-même en précisant néanmoins que parmi les trois (le directeur y compris), l'un au moins devrait avoir la qualification d'ingénieur ou de juriste.

Ad article 11 in fine

Notre chambre demande de remplacer le terme de médiation – qui ne constitue pas une institution, mais un moyen de régler les litiges – par celui d'„instance de médiation" visée par le projet de loi portant création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite.

Le texte prendra la teneur suivante:

„La saisine de l'instance de médiation ou du tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation de l'ITM, telle que prévue dans le présent article."

Ad article 12

Cet article ne règle pas la façon de procéder de l'ITM concernant l'inspection du lieu de travail d'un travailleur qui travaille à domicile, ce qui est le cas p.ex. pour certains télétravailleurs.

Le principe de l'inviolabilité du domicile est-il compatible avec le droit de visite de l'ITM?

A quel moment la délégation du personnel est-elle informée en cas de visite de l'ITM au domicile du salarié?

Ad article 18(2)

Notre chambre propose de rayer le paragraphe 2 concernant la notification des projets de licenciements collectifs, qui est d'ores et déjà prévue par la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, sinon subsidiairement d'y renvoyer tout simplement.

Notre chambre a le regret de vous communiquer qu'elle marque son désaccord au projet de loi cité sous rubrique.

Luxembourg, le 16 avril 2004

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur, *Le Président,*
Marcel DETAILLE Henri BOSSI

5239/04

N° 5239[4]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

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

(8.4.2005)

Par sa lettre du 12 novembre 2003, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu solliciter l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi sous rubrique.

Au regard de l'importance du présent projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

Le projet de loi sous avis a pour objet de réformer l'Inspection du travail et des mines (ITM), actuellement régie par la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, telle que modifiée ultérieurement.

Les auteurs du présent projet de loi font remarquer dans l'exposé des motifs que la réforme de l'ITM figure actuellement *„pour la quatrième fois consécutive au programme gouvernemental"*. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers partagent l'avis du Gouvernement que la réforme de l'ITM *„constitue une nécessité impérieuse"*, surtout lorsqu'il s'agit d'adapter le système d'inspection au Luxembourg aux évolutions du monde du travail.

Il importe de relever d'emblée que le projet de loi sous sa forme actuelle ne peut donner satisfaction aux deux chambres professionnelles. Parmi les principaux reproches adressés par les deux chambres à l'égard du projet de loi figure le manquement à un des objectifs essentiels de la réforme, à savoir la transformation du système répressif actuellement en place en un système proactif dans lequel le conseil et l'assistance joueraient un rôle plus prononcé. Corrélativement, les deux chambres insistent sur l'importance de la pluridisciplinarité des équipes sectorielles à constituer. Une autre critique essentielle concerne les dispositions relatives au profil des futurs inspecteurs de travail et aux prérequis de leur qualification et de leur expérience, tels que décrits par le projet de loi sous rubrique. Une autre réserve de tout premier ordre touche aux extensions des pouvoirs de police et d'intervention des futurs inspecteurs du travail.

Les deux chambres n'approuvent pas davantage le morcellement de l'Inspection du travail et des mines et le défaut de dispositions concrètes sur la collaboration et la coordination des agences locales.

Enfin, elles sont sceptiques à l'égard de l'intermédiation telle qu'actuellement prévue par le projet de loi.

En revanche, elles approuvent l'institution d'un organe de coordination national sous la forme du Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail.

Les deux chambres réitèrent leurs remarques faites dans le cadre de leur avis sur le projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé au travail (Doc. parl. No 5241).

En ce qui concerne la méthodologie, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis qu'à de nombreux endroits, le texte soumis pour avis est imprécis, fait preuve d'incohérences et constitue un exemple de mauvaise technique législative.

Les conclusions des rapports du BIT respectivement du CHRIT ainsi que les réflexions des représentants patronaux émises dans le cadre des groupes d'accompagnement lors des travaux préparatoires

n'ont, pour la majorité, pas été pris en considération. Le projet de loi se réfère à maintes reprises à des règlements grand-ducaux d'exécution dont aucun projet n'a été porté à la connaissance des deux chambres professionnelles jusqu'à présent, ce qui ne rend le texte guère plus intelligible et ce qui risque de contrecarrer les objectifs de la réforme.

Il importe de mentionner par ailleurs que le projet de loi sous avis n'a pas fait l'objet d'une fiche d'impact, en dépit du fait qu'il faut s'attendre à ce que la réforme du système d'inspection du travail aura des implications non négligeables sur la gestion et l'organisation des entreprises.

Le présent avis vise surtout à esquisser les critiques majeures en rapport avec l'orientation générale de la réforme telle qu'elle est envisagée par les auteurs. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'ont pas tenu à commenter en détail les articles du projet de loi sous rubrique. Le cas échéant, certains articles seront cités dans le contexte des remarques plus générales formulées ci-dessous.

1. Objectifs de la réforme de l'ITM et constats des audits et analyses préalables du système d'inspection du travail au Luxembourg

Préalablement à l'élaboration du présent projet de loi, le Gouvernement avait commandité deux études ayant pour but d'analyser le système d'inspection et les missions de l'ITM. Les deux rapports font preuve d'une large concordance de vues.

Le premier rapport finalisé par le Bureau International du Travail (BIT) et présenté en janvier 2003 a constaté entre autres que:

- L'ITM *„n'a pas la possibilité d'anticiper les problèmes (interventions réactives)"*, en vue de faire face aux mutations du monde du travail; il a été relevé qu'il lui manque les compétences suffisantes et le cadre légal pour appréhender les „nouveaux risques";
- *„L'organisation et les méthodes actuelles"* au sein de l'ITM ne semblent pas adaptées, aux dires des experts du BIT, en vue de provoquer dans les entreprises une amélioration systématique et durable des conditions et du milieu de travail; la *„forme de répartition du pouvoir au sein de l'ITM"* compromet également les chances de succès dans ce domaine. Par ailleurs, il a été relevé que *„le contrôle et les impulsions extérieures (de l'ITM)"* sont *„insuffisants"* pour *„initier au sein des entreprises de véritables systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail indispensables à des changements durables"*.
- *„L'absence d'actions systématiques ainsi que de programmes d'inspections et de prévention"* rend difficile la réalisation de l'objectif de sensibilisation de toutes les entreprises, notamment les plus petites. D'après les experts du BIT, et objectif devrait être atteint par un *„renforcement de la collaboration avec les autres instances de prévention ainsi qu'avec les partenaires sociaux, y compris les moins représentés"*.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent que les conclusions du BIT sont pertinentes. Les représentants du patronat avaient insisté avec véhémence, lors des auditions préalables, organisées par le BIT, sur la nécessité d'une réforme de l'ITM, notamment et surtout en rapport avec la définition de critères relatifs aux compétences des inspecteurs du travail.

Il importe à ce sujet de citer le rapport BIT qui, à la page 51, rapporte de la position patronale:

> *„Les représentants des employeurs souhaitent une inspection du travail plus compétente, notamment pour contrôler les entreprises étrangères et les employeurs peu scrupuleux recourant au travail au noir. De leur point de vue, les carences actuelles de l'ITM en la matière viennent du mode de recrutement des contrôleurs. Ces derniers sont ressentis par les employeurs comme le bras prolongé des syndicats et leur attitude comme vexatoire (mises en accusation, affirmations péremptoires au détriment du conseil). Les agents d'inspection du travail devraient, de l'avis de l'Union des employeurs (UEL), être recrutés sur la base du seul critère de compétence."*

La deuxième analyse, commanditée par le Gouvernement, qui se concentrait surtout sur les questions de sécurité et santé, a été réalisée par le Comité de Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT) et finalisée en mai 2003. Elle s'est entre autres concentrée sur les éléments suivants:

- Présence insuffisante de l'ITM sur le terrain
- Manque d'effectifs, doublé d'un manque de personnel d'inspection qualifié; multidisciplinarité insuffisante; problème de l'indépendance des membres de l'ITM; absence de système d'examen public; absence de mises à niveau des collaborateurs

- Fonctionnement / structure interne: déficiences en matière d'information, de communication, de coordination et de planning; absence de centralisation en matière d'organisation; problème de motivation des collaborateurs
- Fonctionnement sur le terrain: inexistence de méthodes de travail; existence d'un nombre restreint de procédures; manque d'actions proactives; manque d'harmonisation des actions sur le terrain
- Pouvoirs: problème relatif à la légalité de l'action des contrôleurs
- Unicité du système d'inspection: trois problèmes ont été identifiés par les experts: le morcellement de l'organisation; l'externalisation de l'inspection; la différence de traitement entre le secteur public et privé
- Participation démocratique et sociale: nécessité d'une réactivation du comité supérieur consultatif
- Finalement, les experts du CHRIT recommandent l'élaboration d'un organigramme fonctionnel avec une hiérarchie claire.

Par référence aux conclusions pertinentes des deux études précitées, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers accueillent favorablement la volonté de réforme exprimée par le Gouvernement, qui se voit concrétisée dans le projet de loi.

Les deux chambres professionnelles patronales, même si elles partagent donc l'approche globale, visant à faire évoluer le rôle de l'ITM *„de sa phase coercitive, bureaucratique prédominante vers son rôle complémentaire nouveau en tant que coordinatrice et génératrice de solutions aux problèmes qui préoccupent les travailleurs(ses)"*, se doivent de critiquer avec véhémence la façon de laquelle certaines suggestions de la part des auditeurs indépendants ont été formulées dans le présent projet, au détriment de la position patronale exprimée lors des auditions préalables, voire des chefs d'entreprises qui devront „subir" le nouveau système d'inspection du travail à mettre en oeuvre.

Dans les chapitres suivants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voudraient concentrer leurs commentaires sur les points contenus dans le projet de loi sous avis, qui leur semblent peu favorables à la mise en place d'un système d'inspection orienté vers le 21ème siècle.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent que le chapitre 2.B) de l'exposé des motifs, intitulé „Objectifs de la réforme", fait état de raisonnements plus philosophiques que socio-économiques. Dans ce contexte, les deux chambres professionnelles auraient souhaité la formulation d'une „vision" autour d'objectifs plus clairs, orientés vers la résolution des problèmes concrets rencontrés actuellement au niveau du système d'inspection luxembourgeois.

Dans un même état d'esprit, les deux chambres professionnelles proposent aux auteurs de reformuler l'article 2 intitulé „Objectifs" du projet de loi qui regorge de termes imprécis (*„constituante majeure";* la loi *„se situe entre"*; *„elle crée un service public impartial et indépendant"*; *„droit social du travail"*, notamment pour les *„aspects techniques et scientifiques, les systèmes de gestion, les facteurs physiques, psychiques, sociaux, éthiques et écologiques du travail"*, *„appliquée à un travail décent et sensé"*) et de renvois à des déclarations, conventions et lois, qui ne devraient avoir leur place que dans un texte légal concis et sans équivoque.

2. Méthodologie poursuivie en matière de travaux préparatoires de la réforme

Comme indiqué à l'exposé des motifs, deux groupes d'accompagnement ont été instaurés dès la publication du rapport BIT. Un premier groupe d'accompagnement „externe" (CPTE) a commenté d'une part le projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines tout comme celui sur le futur Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE). Il fut également informé notamment du règlement d'ordre interne (ROI). Un deuxième groupe d'accompagnement „interne" (CIREF) a eu pour objectif d'élaborer le ROI.

Dans le cadre des travaux préparatoires et discussions sur les suites à donner à la réforme entamée de l'Inspection du travail et des mines, les représentants patronaux avaient insisté sur plusieurs éléments, qui n'ont à ce stade pas été considérés ni par le Ministère du Travail et de l'Emploi, ni par la Direction de l'ITM.

Ainsi importe-t-il de rappeler la crainte, exprimée à plusieurs reprises par les représentants patronaux, que le „fonctionnement de l'ITM", qui est perfectible à maints égards comme il a été relaté plus haut, se trouve „confirmé" dans sa façon d'exister, en dépit de la réforme en cours.

Dès lors, les problèmes fondamentaux, avec lesquels les représentants patronaux se voyaient confrontés dans le passé, à savoir que les entreprises ne voient pas en l'ITM un véritable partenaire dont elles auraient besoin dans de nombreux cas, ne sont aucunement résolus sur le terrain.

Ces critiques fondamentales ayant été relevées à plusieurs reprises dans le cadre du premier groupe d'accompagnement „externe", les représentants patronaux au sein de ce groupe avaient regretté le dépôt d'un projet de loi, qui était considéré comme prématuré à leurs yeux, alors que „tout le cadre à mettre en place n'avait pas été tracé".

Les deux chambres professionnelles partagent les critiques énoncées en mars 2004 par les représentants patronaux et salariaux au sein du groupe d'accompagnement „externe", qui argumentaient que les parties intéressées par la réforme étaient confrontées à un projet de loi avec un contenu incomplet.

Ceci avait pour conséquence, de l'avis des représentants patronaux, que le groupe d'accompagnement „interne" (CIREF) essayait de combler ce vide en présentant un règlement d'ordre interne qui risquait à ce moment, et qui risquera à l'avenir, de figer le fonctionnement actuel de l'administration de l'ITM, qui devrait faire l'objet d'une réforme approfondie.

Les critiques énoncées par les représentants patronaux sont importantes et les deux chambres professionnelles aimeraient se rallier à la position exprimée en mars 2004, qui reste d'actualité et qui visait à soutenir le processus de réforme de l'ITM dans l'esprit du rapport BIT, tout en évitant à ce que l'intérêt de l'administration prime sur les objectifs de mise en place d'un système moderne d'inspection au Luxembourg.

Ainsi a-t-il été proposé, en mars 2004, un *„tableau synoptique reprenant les principaux chapitres de l'organisation à mettre en place"*. Par conséquent, il importera de voir quelle partie de la réforme aura sa place dans le projet de loi sous avis, dans un ou plusieurs règlements grand-ducaux d'exécution ou dans le futur règlement d'ordre interne de l'ITM.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent que ce travail d'analyse devrait constituer un préalable en vue de garantir à terme le succès de la réforme de l'ITM. Pour ce faire, il importera surtout de placer les réflexions en termes d'agencement de la réforme, en fonction des différentes formules choisies, dans le cadre des conclusions de l'audit du BIT et du CHRIT.

3. Critiques générales dans le cadre du nouvel inspectorat du travail

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voudraient rappeler en premier lieu certains principes que les experts consultés avaient retenus en relation avec l'organisation de l'ITM et qui devraient guider les choix fondamentaux de la réforme à mettre en place: orientation vers les secteurs, pluridisciplinarité, hiérarchies et responsabilités claires. Dans le même ordre d'idées, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers souscrivent à l'idée d'augmenter la cohérence de l'activité de l'ITM par une meilleure coordination.

Les deux chambres professionnelles donnent à considérer que le morcellement de l'ITM en différentes entités est à proscrire dans la mesure du possible. C'est aussi pour cela qu'elles s'expriment contre le maintien de la répartition géographique actuelle. Si les agences sous leur forme actuelle devaient être maintenues, force est de constater que cette constellation pour le moins augmenterait la complexité de l'organisation à mettre en place.

Comme il a été relevé à plusieurs reprises par les experts consultés, l'un des buts affichés de la réforme devrait être l'augmentation de l'efficacité par une meilleure organisation et coordination interne. Un maintien des agences sans structure de coordination poussée risquerait de mettre cet objectif en échec. Au pire des cas, la réforme aboutirait alors à créer autant d'inspections qu'il y aura d'agences.

A toutes fins utiles, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers aimeraient rappeler que des réformes d'administrations autrement plus compliquées ont pu être menées à bien et insistent à ce que des propositions plus concrètes visant justement la collaboration et la coordination soient présentées.

Par ailleurs, les agents actuels de l'ITM dont les qualifications ne correspondent plus aux nouvelles exigences devraient se soumettre obligatoirement à des formations supplémentaires, à définir par des dispositions légales transitoires. Au cas où cette formation ne conduirait pas au niveau de compétence indispensable pour garantir l'exécution correcte des nouvelles responsabilités de conseil et de contrôle de l'ITM, ces agents devraient être écartés de l'inspectorat.

En relation avec l'organisation, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de recourir au niveau de la direction de l'ITM à un mode de travail permettant une meilleure coordination en instituant une cellule composée du Directeur, responsable hiérarchique, et de deux ou trois directeurs adjoints, ayant chacun des compétences particulières. Cette cellule pourrait alors diriger l'administration entière, assurant ainsi une coordination optimale entre les différentes entités. Sa composition assurerait également une pluridisciplinarité à l'image des équipes.

Ensuite, les équipes pourraient être orientées vers des secteurs spécifiques pour lesquels ils assumeraient l'entière charge de travail. Ces secteurs constitueraient le domaine de responsabilité spécifique pour chaque équipe. La répartition pourrait utilement se faire en s'inspirant des classes de risque auprès de l'assurance accidents, tout en réalisant un certain nombre de regroupements.

Ces équipes sectorielles, afin de garantir la pluridisciplinarité, pourraient être composées de juristes, d'ingénieurs, d'ingénieurs-techniciens et du personnel administratif et technique dans les carrières du rédacteur. Ainsi, elles seraient responsables de la mise en place et du contrôle des prescriptions dans les différents domaines, elles assumeraient le rôle de conseil dans les différents domaines aussi bien envers les entreprises qu'envers les salariés et finalement elles garderaient le contact rapproché avec les organisations des travailleurs et des employeurs respectives.

En ce qui concerne plus particulièrement les établissements classés, les équipes pluridisciplinaires prendraient soin de coordonner leurs travaux et d'organiser un suivi personnalisé des dossiers afin de garantir une information optimale de l'entreprise concernée.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers aimeraient par la suite commenter plus en détail les points forts de la réforme tels qu'ils ont été esquissés à l'exposé des motifs du projet de loi sous avis, tout en commentant en même temps un certain nombre d'articles qui nécessitent, à leurs yeux, des remarques particulières.

Il importe de mettre en exergue plus particulièrement les points en relation avec:

- La pluridisciplinarité à réaliser au sein des équipes;
- Les compétences de base et les programmes de formation au niveau des inspecteurs du travail;
- Le maintien du principe de neutralité dans le chef des inspecteurs du travail;
- Le partage des responsabilités en rapport avec les différents niveaux hiérarchiques.

4. Considérations générales concernant les points forts de la réforme

4.1. *La nouvelle approche proactive du système d'inspection du travail*

Comme il a été relevé ci-dessus (voir chapitre 1), un des reproches majeurs adressé à l'actuelle ITM est l'absence de stratégie et de proactivité.

Ainsi le BIT écrit à la page 53 de son rapport d'audit: *„Autant le dire d'emblée, les notions de stratégie, de priorités, d'objectifs de programmes d'inspections, ou de prévention n'ont qu'une existence théorique au sein de l'Inspection du travail et des mines, bien qu'elles soient les éléments clés d'une politique efficace d'inspection du travail"*.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers souscrivent à l'idée que pour augmenter l'efficacité de l'ITM, il importera de transformer le système réactif actuel en un système proactif, en adoptant une approche systématique.

Dès lors, l'ITM ne devra plus être perçue par les entreprises comme une sorte de police venant constater après coup des illégalités, mais elle devra être perçue à l'avenir tout d'abord comme une instance d'assistance, remplissant un rôle de conseiller auprès des chefs d'entreprises et des responsables hiérarchiques.

Dans cet ordre d'idées, l'ITM devrait davantage s'investir dans la définition et la mise en place d'une stratégie nationale de sensibilisation, à mettre en oeuvre sous sa responsabilité, en vue de convaincre les entreprises de réaliser des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. La mise en place de tels systèmes devrait être perçue par les chefs d'entreprises, d'une part comme une opportunité dans le cadre de leur gestion d'entreprise et d'autre part, non pas comme une obligation de moyens, mais plutôt comme une obligation de résultat.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'expriment clairement en faveur d'un système d'inspection orienté autour de la fonction de conseil et d'assistance, ce qui entraînera que l'inspecteur du travail ne devrait pas avoir à remplir une mission de policier mais plutôt de conseiller.

Par conséquent, les deux chambres professionnelles ne peuvent se montrer d'accord avec une extension des pouvoirs de police dans le chef de tous les agents de l'ITM que sous condition expresse d'une réforme conséquente de la procédure de recrutement des inspecteurs du travail. Les deux chambres professionnelles insistent fermement à ce qu'il soit tenu compte des remarques critiques énoncées plus particulièrement aux chapitres 4.3. et 4.4. ci-dessous.

Dans ce contexte, il importe de citer le rapport d'audit du BIT, auquel se rallient la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, qui dit à la page 60: *„Nous pensons que les politiques d'inspection essentiellement axées sur la coercition sont peu efficaces, car elles conduisent l'entreprise à substituer la prévention de la sanction à la prévention du risque lui-même. La sanction doit toutefois être utilisée si nécessaire. La méthode doit être proportionnée et adaptée par rapport aux objectifs à atteindre"*.

Cette citation devrait tout particulièrement servir à définir les connaissances de base et les compétences des inspecteurs de travail, devant intervenir sur le terrain.

Il importe par ailleurs de mentionner la définition assez floue donnée à l'article 1er des pouvoirs dont disposent les fonctionnaires de l'inspectorat, à savoir des *„pouvoirs proactifs et, au besoin, coercitifs étendus, relativement à la protection des conditions de travail des travailleurs"*.

4.2. *La pluridisciplinarité*

A la page 67 de son rapport, le BIT, à l'instar du CHRIT, recommande à l'ITM une véritable pluridisciplinarité: *„Promouvoir à tous les niveaux une approche globale des questions de santé, de sécurité et de droit du travail. Les départements concernés devraient travailler en symbiose totale jusqu'au niveau régional, de sorte qu'une action cohérente et relationnelle soit assurée sur le terrain. Chaque inspecteur traite les aspects fondamentaux liés aux conditions et au milieu de travail, tout en ayant accès facilement à des spécialistes pour des cas particuliers (médecin du travail, psychologie du travail, exposition à des substances dangereuses, installations complexes; etc)"*.

Le respect du critère de pluridisciplinarité au sein des différents services à constituer au niveau d'une ITM réformée sera, aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, une condition *sine qua non* de la réussite d'une politique future en terme d'inspection du travail au Luxembourg.

Dans ce contexte, les auteurs du présent projet de loi précisent à l'exposé des motifs: *„Bien entendu le détail de cette pluridisciplinarité se retrouvera dans le cadre du règlement d'ordre interne – qui lui trouvera sa base légale dans le cadre d'un règlement grand-ducal –, mais elle sous-tend la philosophie générale du projet de loi. Voilà pourquoi les pouvoirs ne devraient pas être morcelés entre les futurs inspecteurs du travail."*

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent à ce que cette pluridisciplinarité soit mise en oeuvre dans le contexte des équipes sectorielles à constituer, ayant des domaines de responsabilité spécifiques. Le principe de pluridisciplinarité sera à terme le garant à ce que le rôle de conseiller dans des domaines très divers pourra être rempli par les inspecteurs du travail, tant envers les chefs d'entreprises qu'envers les salariés.

4.3. *La création d'un véritable profil d'inspecteur du travail*

Le projet de loi sous avis prévoit de créer, selon les niveaux de qualification requis, les catégories d'inspecteurs du travail suivantes:

- l'inspecteur en chef du travail (carrière supérieure),
- l'inspecteur principal du travail (carrière moyenne),
- l'inspecteur du travail (carrière inférieure).

Le rapport d'audit du BIT avait préconisé à la page 64 l'instauration d'un véritable métier d'inspecteur du travail: *„Responsabiliser, par une meilleure efficacité, tous les agents de l'Inspection du travail et des mines, et procéder rapidement à une décentralisation du pouvoir vers le personnel supérieur, jusqu'au niveau des ingénieurs techniciens, des préposés et aussi des contrôleurs bénéficiant des*

qualifications suffisantes. La notion d'inspecteur du travail – au sens de la convention 81 de l'OIT – doit guider la démarche".

Selon les auteurs du projet de loi, l'ensemble de ces inspecteurs, qui auront le statut de fonctionnaires assermentés, devrait avoir la plénitude de pouvoirs. D'après l'exposé des motifs, tous les agents de l'ITM ne seraient cependant pas des „inspecteurs". *„Les inspecteurs, qui auront des pouvoirs étendus, seraient* (…)*, soumis, quant à leur recrutement, pas seulement aux prérequis généraux en matière de recrutement de fonctionnaires, mais à une procédure spécifique supplémentaire."*

Il est également précisé par les auteurs du projet de loi que l'exercice de pouvoirs devrait requérir une qualification spécifique, ce qui entraînerait la mise en oeuvre d'une formation de base ainsi que d'une formation continue, à introduire par voie réglementaire.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que le règlement grand-ducal en question n'ait pas été transmis pour avis ensemble avec le présent projet de loi, ce qui aurait permis une appréciation plus juste des catégories d'inspecteurs du travail et des niveaux de qualification inhérents au nouveau système d'inspection à mettre en place.

Les deux chambres professionnelles revendiquent à ce qu'une certaine expérience professionnelle (par exemple sur une durée minimale de trois années dans un secteur d'activité spécifique auquel l'inspecteur du travail se verra détaché) soit une condition déterminante pour l'ensemble des carrières en matière d'inspectorat du travail au Luxembourg.

Pour ce qui est de l'organisation de l'ITM, l'article 10 intitulé „Organisation" prévoit que celle-ci *„peut être précisée par règlement grand-ducal"*.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent également, suite aux discussions au sein du premier groupe d'accompagnement „externe" (CPTE) (voir remarques ci-dessus au chapitre 2), que les autorités n'aient pas encore décidé des éléments devant faire l'objet d'un règlement d'ordre interne (qui devrait logiquement comprendre l'organigramme) voire d'un règlement grand-ducal d'exécution (qui pourrait davantage se concentrer sur des points tels que le système de gestion par résultats, la hiérarchie de carrière et de fonction, les unités organisationnelles, la structure organisationnelle et le fonctionnement pluridisciplinaire etc.).

Les deux chambres professionnelles revendiquent à ce que le règlement grand-ducal en question leur soit transmis à court terme pour avis.

4.4. *L'assimilation des contrôleurs dans le cadre du nouvel inspectorat du travail*

Comme il a été relevé au chapitre précédent, le projet de loi crée différentes carrières d'inspecteur du travail. De ce fait, il est envisagé d'abandonner la fonction de „contrôleur" telle qu'elle existe actuellement. Conformément aux recommandations du BIT, voire aussi du CHRIT, il importera à l'avenir de préciser les critères de recrutement, notamment ceux relatifs à l'expérience professionnelle.

La Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce voient le mode de recrutement actuel des contrôleurs, et leur niveau de compétences respectif, comme étant un des principaux points critiques au niveau du fonctionnement du système d'inspection luxembourgeois, en contradiction flagrante avec la convention 81 de l'OIT.

Employés publics, et non fonctionnaires, les „contrôleurs" actuels sont recrutés sur une liste de deux candidats proposés au Ministre du Travail et de l'Emploi par voie de roulement par les différents syndicats dits représentatifs au niveau national. Il s'agit de salariés qui ont des qualifications les plus diverses et se distinguant en général par leur expérience professionnelle et surtout syndicale.

Les deux chambres professionnelles sont d'avis qu'à l'avenir l'indépendance des contrôleurs et par conséquent de l'ITM en général ne devrait plus pouvoir être mise en doute. De ce fait, il importera de rendre plus objective la méthode de recrutement, en augmentant le nombre de candidats proposés au Ministre du Travail et de l'Emploi et en exigeant que les candidats aient une expérience en entreprise. Par ailleurs, l'ITM devrait pouvoir sélectionner seule la personne qu'elle jugera être la plus apte à exercer le métier d'inspecteur. Dans ce contexte, l'expérience syndicale ne devrait plus constituer un critère de sélection.

Même si une fonctionnarisation des contrôleurs actuels n'améliorera certainement pas la gestion interne du personnel de l'ITM en termes de flexibilité, la Chambre de Commerce et la Chambre des

Métiers estiment que le statut général des fonctionnaires de l'Etat devrait toutefois permettre d'offrir le cadre nécessaire afin de pouvoir organiser un déroulement efficace et sans contradictions des „nouvelles" missions dévolues à une ITM „réformée".

Par ailleurs, les agents de l'ITM dont les qualifications ne correspondent plus aux nouvelles exigences devraient profiter de dispositions légales transitoires définissant les formations supplémentaires requises. Au cas où cette formation ne conduirait pas au niveau de compétence indispensable pour garantir l'exécution correcte des nouvelles responsabilités de conseil et de contrôle de l'ITM, ces agents devraient être écartés de l'inspectorat.

Par référence à l'article 27 intitulé „Accès à la fonction d'inspecteur du travail", les fonctionnaires sont recrutés par appel public à candidature. Par ailleurs, ils doivent réussir un examen d'aptitude et de compétence organisé par l'ITM, conformément à un règlement grand-ducal, en plus du prérequis de qualification et d'expérience professionnelle spécifiée pour les carrières indiquées. Un règlement grand-ducal précisera la formation de base et la formation continue requise.

Vu que ces règlements grand-ducaux d'exécution touchent à un point sensible de toute la réforme de l'ITM, à savoir la détermination des conditions et modalités relatives à l'examen d'aptitude et de compétence tout comme la formation de base et la formation continue des inspecteurs du travail, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent qu'ils n'aient pas été transmis pour avis ensemble avec le présent projet de loi.

Par ailleurs, les deux chambres professionnelles revendiquent à ce que l'avis du CPTE soit obligatoirement demandé pour toutes les décisions en rapport avec les carrières des membres de l'inspectorat, y compris des membres de la direction. Malheureusement, le projet de loi reste muet sur quel élément cet avis doit s'exprimer au juste.

Il importe également de se poser la question, si les contrôleurs actuels devront se soumettre aux mêmes conditions d'aptitude et de compétences, y compris l'examen prévu par l'ITM, en vue d'être nommés à une fonction d'inspecteur du travail. La réponse de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers sur ce point ne peut être qu'affirmative.

Finalement, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à ce que l'expérience syndicale puisse constituer un élément dont il sera „particulièrement" tenu compte lors des nominations définitives, à côté de l'expérience professionnelle qui devrait constituer l'unique élément objectif déterminant, en termes de compétences, dans le chef d'un candidat à l'inspectorat du travail. Prendre en compte l'expérience syndicale comme un élément entrant en compte lors des prises de décision au niveau des nominations réduirait à néant tous les efforts en vue d'un système d'inspection du travail neutre et indépendant.

L'article 27 devrait donc être reformulé pour mieux refléter le but poursuivi.

4.5. *Les moyens d'assistance, de conseil et d'intermédiation*

Conformément à l'exposé des motifs du projet de loi sous rubrique, la première compétence de l'ITM sera celle de conseiller et d'assister.

Dès lors, à l'article 11 est introduit une compétence nouvelle, à savoir celle en matière d'information, de conseils et d'intermédiation. Par conséquent, l'inspecteur du travail pourra essayer d'intervenir de sa propre initiative entre les deux parties en cause, et aura dans le cadre de la disposition précitée une mission purement volontaire et non formelle de conseil et d'assistance.

A l'article 1er, le terme de *„intermédiation"* est défini comme étant la *„prévention et l'aplanissement non formels des conflits du travail extrajudiciaires ne relevant ni de la médiation, ni de la compétence de l'Office national de conciliation"*.

Même si la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent entièrement souscrire à ce domaine de compétence nouveau dans le chef des inspecteurs du travail, elles se demandent si les limites inhérentes à la mission d'information, de conseils et surtout d'intermédiation, par le fait de ne la considérer que par son aspect „non formel", ne mettent pas d'ores et déjà en échec tout échange proactif sur des sujets aussi vastes tels que la prévention en matière de sécurité et de santé des travailleurs.

Il est un fait qu'en cas de conflit d'intérêt, surtout en matière de droit du travail, les parties en cause ne sont souvent plus enclines à négocier et les tribunaux se voient dès lors rapidement saisis. Aussi, afin d'éviter la confusion avec la procédure de médiation prévue au projet de loi portant création d'un

comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite, les deux chambres professionnelles proposent de remplacer le terme „intermédiation" par „prévention de conflits", qui répond mieux, à leurs yeux, à la mission ciblée octroyée aux inspecteurs du travail dans ce contexte.

L'article 11 semble peu clair sur la mission de conseil, surtout par le fait qu'il précise que la fonction d'intermédiation concernerait *„tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties"*. Deux questions doivent être relevées dans ce contexte: Faudra-t-il y avoir consentement des deux parties en vue d'une intermédiation par un inspecteur du travail? Qu'en est-il de la procédure à prévoir en pareil cas, surtout celle en rapport avec le suivi des *„explications orales"* tout comme le fait que les parties en cause devraient être *„guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question"*?

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voient mal comment un domaine aussi important que représente l'assistance et partant la pacification des tensions éventuelles dans les entreprises pourrait être garanti sur la base d'une disposition aussi peu intelligible.

Par ailleurs, la section 5 du présent projet de loi intitulé „Droit d'assistance et de convocation" suscite un grand nombre d'interrogations auprès des deux chambres professionnelles: Qu'en est-il de la véritable mission d'assistance et de prévention des inspecteurs de travail, s'ils peuvent, même „spontanément", assister aux réunions des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprises? Qu'en est-il de la faculté des inspecteurs en chef du travail de convoquer aux heures de travail normales des réunions des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprises, considérées et rémunérées comme temps de travail? En pareil cas, d'après l'article 16, les *„chefs d'entreprise en seront informés et pourront assister"*. Il ne faut d'ailleurs pas oublier que d'après les dispositions actuelles, les représentants de l'employeur font partie des comités mixtes et sont dans ces cas présents d'office.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent catégoriquement aux dispositions contenues dans l'article 16, qui n'ont rien à voir avec le principe du „droit d'assistance" équilibré dont il est question dans le rapport d'audit BIT et notamment à la possibilité de convoquer des réunions.

L'article 17 relatif aux „Convocations à l'Inspection du travail et des mines" suscite des remarques similaires aux précédentes de la part des deux chambres professionnelles. La présence des membres de l'inspectorat devrait se limiter aux cas, où une requête a été formulée par la majorité des membres de la délégation et après information et en présence de l'employeur, respectivement en cas de requête conjointe par les représentants de l'employeur et des salariés au sein du comité mixte.

4.6. *Les pouvoirs de contrôle: introduction de moyens d'intervention immédiate en cas de violation de la loi*

Le projet de loi définit des pouvoirs de contrôle généraux, des pouvoirs de contrôle spécifiques tout comme des moyens d'intervention en cas de violation de la loi dans le chef de l'ensemble des inspecteurs du travail. Seulement les mesures plus incisives telles la prolongation de la cessation immédiate de travail ou la fermeture du lieu de travail seront réservées au directeur de l'ITM.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que sur certains points les pouvoirs de contrôle généraux et les pouvoirs de contrôle spécifiques vont trop loin et ne favoriseront guère de relations de confiance entre les chefs d'entreprises ou leurs responsables hiérarchiques et les inspecteurs du travail. Il importe de rappeler les recommandations du rapport BIT, qui proposait d'avoir recours au contrôle et à la répression comme ultime instrument d'inspection.

Certaines formulations choisies sont par ailleurs peu intelligibles.

Une question importante concerne finalement le niveau de compétence technique dont doivent faire preuve les inspecteurs du travail qui comptent remplir certaines fonctions et, par conséquent, exercer leurs pouvoirs de contrôle généraux et spécifiques. Cette question n'est pas résolue au niveau du projet de loi sous avis.

4.6.1. *Pouvoirs de contrôle généraux*

Pour ce qui est des pouvoirs de contrôle généraux, définis à l'article 12, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent accepter la „carte de légitimation" que les inspecteurs du travail devront présenter sur demande.

Toutefois, les deux chambres professionnelles regrettent que le règlement grand-ducal qui devrait déterminer les spécificités de la carte de légitimation, n'ait pas été transmis pour avis ensemble avec le présent projet de loi.

Par contre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent catégoriquement au fait que les inspecteurs du travail soient *„autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable"* (Article 12 paragraphe (1) point a)) dans tous les immeubles, établissements, chantiers et leurs dépendances respectives. Les deux chambres professionnelles demandent à ce qu'au moins les domiciles privés et le siège social de l'entreprise ne puissent faire l'objet de telles investigations. La loi devrait prévoir des garanties à la sauvegarde des intérêts économiques des chefs d'entreprise et les protéger contre des abus éventuels voire des immixtions qui pourraient porter préjudice aux entreprises concernées, tant d'un point de vue économique que d'un point de vue concurrentiel.

Les deux chambres professionnelles requièrent que les investigations à mener par les agents de l'Inspection soient étayées par un mandat émanant du pouvoir judiciaire. A cet égard, elles rappellent la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, dans une affaire dont les faits étaient très proches de la situation telle qu'adressée par l'article 12 du projet de loi, à savoir l'affaire Sociétés Colas Est et al. c/ France (16 avril 2002), dans laquelle cette Cour était venue à la conclusion que *„dans le prolongement de l'interprétation dynamique de la Convention,* (…) *qu'il est temps de reconnaître, dans certaines circonstances, que les droits garantis sous l'angle de l'article 8 de la Convention peuvent être interprétés comme incluant pour une société, le droit au respect de son siège social, son agence ou ses locaux professionnels (voir mutatis mutandis arrêt Niemietz c. Allemagne précité, p. 34 § 30)"* (Point 41 de l'arrêt).

La Cour avait ensuite à examiner si une ingérence de la part d'une autorité publique était admise aux termes du deuxième paragraphe de l'article 8 de la Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, c'est-à-dire si une telle ingérence était prévue par une loi, si elle poursuivait un but légitime et si elle constituait une mesure *„nécessaire dans une société démocratique"*. Si la réponse de la Cour aux deux premières questions était affirmative, ce n'était pas le cas pour la troisième condition. En effet, la Cour estima (Point 47 de l'arrêt) que *„les exceptions que ménage le paragraphe 2 de l'article 8 appellent une interprétation étroite (arrêt Klass et autres c. Allemagne du 6 septembre 1978, Série A No 28, p. 21 § 42) et leur nécessité dans un cas donné doit se trouver établie de manière convaincante (arrêts Funke, Crémieux et Miailhe c. France, précités, respectivement p. 24 § 55, p. 62 § 39 et p. 89 § 36)"*.

Elle continua (Point 48 de l'arrêt) en considérant que *„si l'ampleur des opérations menées afin, comme le souligne le Gouvernement, d'éviter la disparition ou la dissimulation des éléments de preuves de pratiques anticoncurrentielles, justifia les ingérences litigieuses dans le domicile des requérantes, encore aurait-il fallu que la législation et la pratique en la matière offrissent des garanties adéquates et suffisantes contre les abus (voir ibidem mutatis mutandis respectivement p. 24 § 56, p. 62 § 39 et p. 90 § 37)"*. En l'occurrence, et il y a là toutes les similitudes avec les situations envisagées par l'article 12 du projet de loi, la Cour constata que *„l'administration compétente disposa de pouvoirs très larges qui* (…) *lui permirent d'apprécier seule l'opportunité, le nombre, la durée et l'ampleur des opérations litigieuses. De surcroît, les opérations litigieuses s'effectuèrent sans mandat préalable du juge judiciaire et hors la présence d'un officier de police judiciaire" et elle conclut que „eu égard aux modalités décrites plus haut, que les opérations litigieuses menées dans le domaine de la concurrence ne sauraient passer comme étroitement proportionnées aux buts légitimes recherchés (arrêts Funke p. 25 § 57, Crémieux p. 63 § 40 et Miailhe p. 90 § 38)"*.

En conséquence, aux yeux des deux chambres il ne peut être question de prévoir un tel droit d'investigation au sein des domiciles même professionnels, sans que celui-ci n'ait été ordonné par le pouvoir judiciaire. Or, tel n'est pas le cas ici, alors que l'Inspection, dans l'état actuel du texte du projet de loi, est une instance intégrée au sein des services du Ministre du Travail et de l'Emploi et, en tant que telle, fait partie du pouvoir exécutif. On est ici dans l'hypothèse visée justement en son temps par les rédacteurs de la Constitution et de laquelle celle-ci entendait protéger les citoyens, afin de ne pas livrer ceux-ci à l'arbitraire d'un pouvoir exécutif omnipotent.

Aussi les chambres professionnelles proposent-elles de biffer l'alinéa 2 de l'article 12 paragraphe (1) point b), qui dit: *„Toutefois, s'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de présumer raisonnablement qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines est nécessaire dans les locaux destinés à l'habitation, ou des postes de travail en communication technique ou organisationnelle avec les lieux de travail déclarés officiel-*

lement relever de l'employeur, il peut être procédé à la visite domiciliaire par deux membres de l'inspectorat du travail au moins."

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent à ce que les membres de l'inspectorat du travail avertissent dans tous les cas l'employeur ou son représentant en cas d'organisation d'un contrôle général.

L'article 12 paragraphe (4), qui mentionne le concours de la Police grand-ducale, qui le cas échéant pourrait prêter main-forte ou assistance technique aux inspecteurs du travail, reste cependant muet sur toute possibilité de coopération avec d'autres administrations, notamment l'Administration des douanes et accises.

4.6.2. *Pouvoirs de contrôle spécifiques*

Les membres de l'inspectorat du travail auront par le biais de l'article 13 des pouvoirs étendus en vue „d'interroger" les personnes concernées au sein de l'entreprise.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent certaines formulations („interroger", „obliger" etc.) comme étant inappropriées dans ce contexte, et proposent que l'article en question soit reformulé dans le sens d'un possible „partenariat" entre employeur et inspecteurs du travail. Le deuxième tiret du point a) du paragraphe (1) de l'article 13 deviendrait en pareil cas: *„à demander des informations, en présence de témoins, à l'employeur ou son représentant et au représentant des travailleurs de l'entreprise sur des matières relatives à l'application des dispositions de lois, règlements, formalités administratives et conventions, faisant l'objet d'un contrôle."*

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à ce que les membres de l'inspectorat du travail soient autorisés *„à se procurer la documentation relative au système de gestion du personnel visant la prévention des risques inhérents aux conditions de travail de qualité décente"* (article 13 paragraphe (2) premier tiret).

Tout comme à l'article 12, l'article 13 paragraphe (3) mentionne le concours de la Police grand-ducale, afin de prêter, le cas échéant, main-forte ou assistance technique aux inspecteurs du travail, et reste muet sur toute possibilité de coopération avec d'autres administrations, dont l'Administration des douanes et accises.

4.6.3. *Pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit*

L'article 14 prévoit à son point a) des pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit du travail, tandis qu'au point b), il les définit en cas de violation du droit relatif à la sécurité et à la santé physique, psychique et sociale des travailleurs.

Cet article appelle les mêmes commentaires généraux que ceux présentés aux points 4.6.1. et 4.6.2., respectivement au point 4.10. en ce qui concerne les notions de „santé psychique" et „santé sociale".

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent inacceptable le fait que les membres de l'inspectorat du travail aient la faculté *„d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués aux frais de l'employeur par un ou plusieurs organismes agréés par le ministre"* (article 14 paragraphe (2) premier tiret).

4.7. *Les moyens de sanction: introduction d'amendes administrative*s

Le projet de loi prévoit de doter l'ITM des moyens de sanction immédiate, pour autant que ceci soit conforme aux règles générales telles que rappelées régulièrement par le Conseil d'Etat.

D'après l'exposé des motifs, il n'y a pas lieu de prévoir au niveau de l'ITM des pouvoirs revenant aux autorités compétentes en matière de droit d'établissement et de marchés publics. Il appartient cependant à ces autorités de tenir dûment compte des informations qui leur seront communiquées par l'ITM.

Le projet de loi s'abstient d'introduire des dispositions pénales spécifiques pour l'application des nouvelles dispositions. Les sanctions pénales prévues dans les lois respectives contenant les dispositions de fond en matière de droit du travail ou de sécurité et de santé devraient suffire.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent les moyens de sanctions définis dans le présent projet de loi, à condition que l'accès à la fonction d'inspecteur du travail soit défini sur la base de critères de compétence stricts devant refléter les pouvoirs d'interventions des futurs inspecteurs.

4.8. *L'organe de dialogue tripartite: le CPTE*

Le projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite entend créer une „instance consultative tripartite", telle que préconisée dans le rapport BIT, sous la forme d'un „comité permanent du travail et de l'emploi". Pour éviter le foisonnement d'enceintes de dialogue, il est prévu de créer au sein de ce comité permanent du travail et de l'emploi, deux sections, l'une s'occupant plus particulièrement des questions d'emploi, avec l'assistance de l'Administration de l'Emploi, l'autre s'occupant plus particulièrement des questions de travail, avec l'assistance de l'Inspection du travail et des mines.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers renvoient à leur avis commun relatif au projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite (Doc. parl. No 5242).

4.9. *L'organe de coordination: le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail*

Le projet de loi prévoit la création d'un „Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail", qui pourrait comprendre, outre l'ITM dont le directeur assurerait la présidence, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises – division sécuritaire –, l'Administration de l'environnement, le Commissariat aux affaires maritimes, l'Association d'assurance contre les accidents, l'Inspection sanitaire, le CASS et le Service national de la sécurité dans la Fonction Publique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent l'instauration de cet organe de coordination national, qui devrait permettre de renforcer la collaboration et les synergies entre toutes les instances qui interviennent dans le domaine de l'amélioration de la sécurité sur le lieu de travail ou dans des domaines connexes. De façon complémentaire, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent pour des raisons de compréhension de reformuler le titre du comité national en „Comité de coordination du système national d'inspection du travail".

Par ailleurs, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de biffer l'article 6 portant mention du dialogue social tripartite, qui est couvert par la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office National de Conciliation.

A nouveau, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que le règlement grand-ducal qui devrait déterminer la composition et le fonctionnement du Comité de coordination sous rubrique, n'ait pas été transmis pour avis ensemble avec le présent projet de loi.

4.10. *La prise en compte des nouveaux risques, dont le mobbing*

Un projet de loi ad hoc (Doc. parl. No 5241) entend compléter la loi générale de 1994 sur la santé et la sécurité au travail sur les nouveaux risques.

Le rapport d'audit du BIT remarque à la page 91: *„(…) les nouveaux risques (ergonomie, santé psychique, troubles musculo-squelettiques, harcèlement moral et sexuel, surveillance des travailleurs, fumée passive, etc.) sont très peu traités dans la législation du Luxembourg (mis à part le cas du harcèlement sexuel qui fait l'objet d'un texte particulier). Elles se rapportent pourtant à des préoccupations de plus en plus présentes dans le monde du travail. Plusieurs études européennes démontrent que ces atteintes à la santé liées à une nécessaire prévention dans ces domaines occasionnent beaucoup plus d'absences que les accidents et les maladies professionnelles reconnues au sens du droit des assurances. Elles devraient donc faire l'objet d'une attention plus soutenue tant au niveau de la prévention qu'à celui de l'adaptation du cadre légal.*

S'agissant de ce dernier point, il n'est pas forcément nécessaire de rédiger des dispositions très détaillées. Quelques articles généraux pourront suffire.

La question du harcèlement moral (mobbing) devrait également faire l'objet d'une disposition générale. La mission est d'avis que la législation dans ce domaine ne devrait pas être répressive, mais préventive."

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers renvoient à leur avis commun relatif au projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé au travail (Doc. parl. No 5241), dans lequel elles se sont opposées, à titre principal, à toute définition du „harcèlement moral“, sur la base des arguments suivants:

Premièrement, l'employeur sera à ce titre tenu d'élaborer un concept visant à sensibiliser, former et à informer le personnel ainsi qu'à organiser les relations de travail afin d'éviter dans la mesure du possible les risques de harcèlement moral dans l'entreprise.

Deuxièmement, le projet de loi ad hoc précité oblige l'employeur à veiller à ce que tout harcèlement moral dont il a connaissance cesse immédiatement. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent à cet égard que l'employeur n'a pas nécessairement les compétences requises, ni les informations nécessaires pour déterminer, si des agissements sont à qualifier de harcèlement moral ou s'ils sont au contraire justifiés par les circonstances spécifiques de la cause.

A titre subsidiaire, les deux chambres professionnelles estiment que si, malgré leur opposition à titre principal à l'égard de toute définition du harcèlement, le Gouvernement déciderait de légiférer en la matière, ledit harcèlement devrait alors être défini dans le seul cadre de la transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent accepter dans le cadre du présent projet de loi aucune extension de la définition du terme de „prévention“ tel qu'il est compris actuellement.

Ainsi, par référence à l'article 1er („Définitions“) et à l'article 3 („Champ d'application et attributions générales“), les deux chambres professionnelles insistent à ce que toute référence à des notions de santé „psychique et sociale“ soit biffée du texte. Il importera, dans le cadre du projet de loi sous avis, de pallier ou de diminuer „tout risque pour la sécurité et la santé physique“ du travailleur ainsi que „toute dégradation des conditions des travailleurs“.

Le terme général de santé englobe en effet tant la santé physique que la santé mentale du travailleur. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent du reste ce qu'il faut entendre par santé sociale. Elles ne sauraient en conséquence approuver les distinctions que le projet de loi sous avis entend établir entre les différents états de santé du travailleur, distinctions qui ne répondent d'ailleurs pas à l'exigence de clarté rédactionnelle des textes de loi.

Au niveau des attributions particulières définies à l'article 4, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent s'il faudra obligatoirement mentionner l'ensemble des références à des législations spécifiques, surtout lorsque certaines sont inexistantes au stade actuel des choses, comme par exemple celles sur le harcèlement moral, le travail à domicile et le télétravail etc. Pour ce qui est du deuxième alinéa de l'article 4, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de se référer tout simplement à l'article 2 paragraphe 2 de la loi actuellement en vigueur.

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne sauraient approuver le projet de loi dans sa forme actuelle. Bien qu'elles souscrivent à une nécessaire réforme du système de l'inspection du travail, elles se permettent encore une fois d'insister sur l'importance et le caractère indispensable que présentent à leurs yeux, les propositions de modifications au projet de loi indiquées.

Vu la non-communication respectivement la non-existence des règlements grand-ducaux d'exécution, pourtant nécessaires pour avoir une vue générale du fonctionnement de l'ITM future, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent aux auteurs de reformuler le projet de loi sous avis en tenant compte des remarques critiques et des modifications substantielles proposées par les deux Chambres et de présenter un nouveau projet de loi ensemble avec les règlements grand-ducaux d'exécution concernant notamment:

1) les qualifications et formations de base et les formations continues des inspecteurs de travail;
2) l'examen d'aptitude et de compétence à organiser par l'ITM;
3) l'organisation interne de l'ITM, notamment la gestion par résultats, la hiérarchie de carrière et de fonction, les unités organisationnelles, la structure organisationnelle et le fonctionnement pluridisciplinaire etc. …;
4) les spécificités de la carte de légitimation des inspecteurs;
5) la composition et le fonctionnement du Comité de coordination du système national d'inspection du travail.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/05

N° 5239[5]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(3.5.2005)

Par dépêche du 19 novembre 2003, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi. Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics a été communiqué au Conseil d'Etat le 11 février 2004, celui de la Chambre des employés privés le 9 mars 2004 et celui de la Chambre de travail le 5 mai 2004. L'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers a été transmis au Conseil d'Etat par dépêche du 20 avril 2005.

Par dépêche du 18 novembre 2004, le Conseil d'Etat s'est encore vu remettre le rapport sur l'évaluation des politiques et pratiques de l'Inspection du travail et des mines au Grand-Duché de Luxembourg dans le contexte des „Principes Communs d'Inspection", élaboré par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (mai 2003).

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet en question se propose de procéder à une réorganisation fondamentale de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et de remplacer la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'inspection du travail et des mines.

Cette réforme de l'organisation et de la méthodologie de l'ITM se base sur deux rapports, l'un rédigé par le Bureau international du travail (BIT) et l'autre émanant du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

Alors que les auteurs du rapport du BIT constatent que la méthode de travail de l'ITM est essentiellement réactive, ne permettant pas de contribuer à une amélioration systématique et durable des conditions de travail, et proposent une approche plus proactive de sensibilisation, d'information et de prévention ciblées, l'étude du CHRIT aboutit à des propositions en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de l'ITM, en particulier en matière de qualification du personnel, d'une procédure de recrutement adaptée aux besoins actuels et d'une harmonisation plus poussée de l'action sur le terrain.

Ces recommandations sont alors intégrées dans la définition des objectifs de la réforme sous avis qui affirme que „l'Inspection du travail est appelée à évoluer de sa phase coercitive, bureaucratique prédominante vers son rôle complémentaire nouveau en tant que coordinatrice et génératrice de solutions aux problèmes qui préoccupent les travailleurs(ses) créatifs(ves)".

Le Conseil d'Etat peut se déclarer entièrement d'accord avec le résultat des études menées ainsi qu'avec leur interprétation qu'il vient de citer.

Il prend par contre une distance certaine par rapport aux formulations et aux contenus de la partie B: *Objectifs de la réforme* de l'exposé des motifs. Il se voit non seulement confronté à un style prétentieux, moralisant et pseudo-scientifique sur les évolutions actuelles du monde du travail, mais il ne partage

pas non plus la vision qui sous-tend le positionnement qui lui est ainsi soumis. Celle-ci culmine dans l'affirmation que „Dans une vision utopique et au mieux, les problèmes auxquels le monde du travail était confronté au 20ème siècle ne seront pas résolus; ils seront dissous. Le monde du travail de jadis évoluera progressivement, en optant pour des comportements engagés, responsables pour soi et l'équipe (l'entreprise) dans un esprit de développement mondial soutenable et durable."

L'action future de l'ITM, telle que redéfinie par le projet de loi sous rubrique, a l'ambition de se situer dans l'esprit général de cette vision pour le moins optimiste en affirmant qu'avec cet objectif, „l'Inspection du travail et des mines participera activement à la création du futur monde du travail du troisième millénaire. Elle se laissera guider par de vraies sciences sociales du futur." Sans s'opposer à l'optimisme spéculatif sous-jacent à ce positionnement que les auteurs qualifient eux-mêmes d'utopique, le Conseil d'Etat tient à exprimer ses réserves par rapport à cette vision face à l'évolution réelle constatée quotidiennement dans le monde du travail où les égoïsmes et les particularismes contribuent au durcissement de celui-ci. L'ouverture des frontières et l'élargissement de l'Union européenne, malgré leurs effets positifs indéniables, ne contribueront certainement pas à contrecarrer cette évolution.

Il en résulte qu'aux yeux du Conseil d'Etat, cet optimisme prophétique n'est pas de mise à l'heure actuelle et que l'orientation générale de la réforme de l'ITM devra aboutir à un équilibre sain et pondéré entre ses attributions proactives contribuant à une meilleure compréhension des exigences contemporaines du monde du travail, d'une part, et les attributions coercitives voire répressives visant à contrôler et à sanctionner les abus à la législation du travail, d'autre part.

Le Conseil d'Etat constate avec satisfaction que, contrairement à la partie de l'exposé des motifs ainsi avisée, le texte du projet de loi tient compte, dans certains articles, de cette préoccupation.

Partageant donc le constat qu'une réforme de l'ITM est nécessaire et souhaitable, et tout en restant critique par rapport à certaines affirmations de l'exposé des motifs, le Conseil d'Etat entend formuler ses observations et suggestions lors de l'examen des articles du projet de loi.

Observations préliminaires

1) *Quant à la dénomination de l'administration*

Le Conseil d'Etat est à se demander si l'actuelle dénomination „Inspection du travail et des mines" reste de mise, alors que les mines ont disparu du pays et que cette allusion ne peut plus avoir qu'une valeur nostalgique. Voilà pourquoi le Conseil d'Etat propose de profiter de cette réforme pour changer la dénomination de l'administration concernée en „Inspection du travail", quitte à introduire une remarque particulière dans les dispositions finales concernant le renvoi d'autres textes légaux à l'administration qui fait l'objet de la présente réforme.

2) *Quant à la structure du projet de loi*

Le Conseil d'Etat tient à signaler que le texte soumis à son examen ne présente pas la structuration d'usage pour les textes de loi de ce type et n'est pas conforme à un certain nombre de règles de légistique, communément employées dans la rédaction de textes de loi.

En effet, dans les textes organiques, l'agencement des dispositions se fait en principe dans l'ordre suivant: *compétences ou attributions, organisation ou composition, procédures, statut du personnel, dispositions budgétaires, dispositions abrogatoires, dispositions transitoires, mise en vigueur*.

Par ailleurs, force est de constater que le projet de loi est subdivisé en chapitres dont certains seulement sont subdivisés en sections. Le Conseil d'Etat recommande de ne recourir qu'à la seule subdivision du dispositif en chapitres.

Il note également que les articles portent tous un intitulé qui, dans grand nombre de cas, se recoupe avec l'intitulé des chapitres ou des sections. Le Conseil d'Etat recommande de faire abstraction des intitulés des articles, quitte à rajouter certains chapitres dans le cas où la diversité de la matière le justifie. Il rappelle par ailleurs qu'il n'est pas usuel de ne faire figurer qu'un seul article sous un chapitre à moins que cela ne s'avère indispensable en raison de la spécificité de la matière traitée.

Quant à la subdivision des articles, le Conseil d'Etat rappelle que la subdivision naturelle est l'alinéa. Les alinéas peuvent, à leur tour, être regroupés sous des paragraphes qui se distinguent par un chiffre cardinal arabe placé entre parenthèses. Des subdivisions complémentaires en points sont possibles, ceux-ci sont caractérisés par un numéro, suivi d'un point. La subdivision éventuelle des points se fait

en employant des lettres minuscules suivies du signe „)“. L'emploi des tirets est à éviter, la référence aux dispositions qu'ils introduisent étant malaisée, tout particulièrement dans le cas d'ajouts ou de suppressions de tirets à l'occasion de modifications ultérieures.

En règle générale, il conviendrait donc de procéder dans l'ensemble du dispositif aux modifications suivantes:

1) les lettres a), b), etc. sont à remplacer par les points 1., 2., etc.;
2) les tirets sont à remplacer par des lettres a), b), etc.;
3) il y a lieu de faire abstraction des intitulés à l'endroit des articles, ainsi qu'à l'endroit des paragraphes;
4) il y a lieu de faire abstraction de la subdivision en sections.

Par ailleurs, il est préconisé d'employer l'indicatif présent au lieu du futur.

*

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

En raison du changement de dénomination de l'ITM suggérée dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat propose de ne pas retenir un intitulé perpétuant l'ancienne désignation.

C'est pourquoi il préconise le libellé suivant:

„Projet de loi portant création d'une Inspection du travail“

Article 1er – Définitions

Le premier point de cet article définit la notion de „travailleur“ comme désignant „toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou d'employé public, occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées, accomplies sous un lien de subordination, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves ou étudiants occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables“.

Cette définition implique que l'ITM n'est pas compétente pour les fonctionnaires et employés publics, ceci en opposition avec les systèmes d'inspection d'autres pays où l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut, relèvent d'une seule et même instance de contrôle des conditions de travail.

Le Conseil d'Etat, tout en se rendant compte que la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles a instauré un service spécifique pour les ressortissants du secteur public, à savoir le Service national de la sécurité dans la fonction publique, est à se demander si la réforme importante de l'ITM n'aurait pas pu constituer une occasion opportune pour rapprocher les deux systèmes différents pour les deux statuts, ceci au moins pour les domaines de la sécurité et de la santé au travail pour lesquels cette distinction arbitraire n'a pas de raison d'être. L'Etat en tant qu'employeur a en effet, pour la plupart des cas, des missions identiques aux employeurs du secteur privé et le ministre ayant le Travail dans ses attributions devrait avoir des compétences relevant des deux secteurs et à l'égard de tous les travailleurs du pays.

Le maintien du système dual tel qu'il est prévu par le projet de loi sous avis crée ou approfondit toute une série d'incohérences qu'il faudra gérer par la suite. Tel que formulé, le texte de la définition exclut les fonctionnaires et employés publics, ce qui laisse entendre que les ouvriers de l'Etat et des communes tombent sous la compétence de l'ITM, situation qui conduit inéluctablement à la coexistence de deux systèmes de contrôle au sein de la plupart des administrations étatiques et communales.

Citons à ce propos l'audit du BIT du système du travail du Grand-Duché de Luxembourg:

> „Nos entretiens ont confirmé que des frontières floues existent en termes de répartition des compétences entre l'ITM et le service de sécurité dans la fonction publique. Cette situation est extrêmement préoccupante, car elle implique que des milliers de travailleurs sont certainement non couverts par un organisme de contrôle. Rares sont en effet les personnes qui peuvent dire clairement qui doit intervenir et qui intervient réellement dans les établissements assimilés tels que la Caisse d'épargne de l'Etat, la Poste, certains centres hospitaliers, les établissements balnéaires, etc. Il faut rappeler que les accidents et atteintes à la santé sont plus fréquents dans les

entreprises qui se trouvent à la frontière de deux domaines de compétence, lorsque chacun est persuadé que l'autre intervient. Le problème se pose aussi entre les catégories de travailleurs: les fonctionnaires et employés de l'Etat relèvent de la compétence du service de sécurité dans la fonction publique, les employés sous contrats privés, de celle de l'ITM. Dans ce type de situation, il est donc théoriquement possible que deux employés effectuant le même travail soient traités différemment ou ne bénéficient pas de la même protection. Dans la pratique l'ITM n'intervient pas dans la fonction publique, sauf en cas de plainte. Reste que la situation décrite plus haut devrait être corrigée." *(Audit BIT, Genève, mai 2002, pages 76 et 77)*

Dans la mesure où le projet sous avis réserve les dispositions nouvelles aux seuls salariés du régime privé, il maintient une discrimination évidente de nombreux salariés sous statut public. En effet, la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles a adopté une approche différente en délimitant son champ d'application non pas par rapport au statut des salariés, mais par rapport aux entités administratives. En dehors des services étatiques, cette loi ne s'applique qu'aux établissements publics ayant existé „au moment de l'entrée en vigueur" de cette loi et qui „occupent principalement du personnel bénéficiant d'un statut de droit public". Les fonctionnaires des établissements publics créés après le 19 mars 1988 et les fonctionnaires travaillant dans des établissements publics occupant principalement des salariés sous le statut privé ne tombent dès lors sous l'application d'aucune des deux lois. Inversement, les salariés sous statut privé occupés par l'Etat, les communes et les établissements publics, occupant principalement des salariés sous le statut public, tombent sous l'application des deux lois. Ce cas de figure est prédestiné à se développer à l'avenir dans la mesure où le Gouvernement appliquera l'instruction du Gouvernement en conseil du 11 juin 2004 ayant pour objet de fixer une ligne de conduite et des règles générales en matière de création d'établissements publics *(Mém. A 2004, p. 1762)*. Aux termes de cette instruction, le Gouvernement s'est fixé comme ligne de conduite d'offrir au personnel concerné par la reprise en cas de création d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ou d'un établissement public à caractère culturel, social et scientifique (EPCSS) la possibilité d'un droit d'option entre le régime de droit public antérieur et le régime de droit privé, alors que le nouveau personnel à engager le serait sous le statut privé.

Il est rappelé que le régime de protection organisé par la loi du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles au profit des établissements tombant dans son champ d'application est moins étendu que celui prévu dans le projet de loi sous avis pour les salariés du secteur privé.

Dans le projet sous avis, il est prévu que „le système d'inspection" serait „coordonné" dans le cadre du comité de coordination institué à l'article 7 de la loi. Or, seule la loi peut déterminer les compétences d'une administration. Les juridictions administratives ne manqueraient pas de sanctionner les décisions prises par une autorité manifestement incompétente en la matière. Faut-il rappeler également dans ce contexte que l'article 11 de la Constitution réserve l'organisation de la protection de la santé des travailleurs à la loi?

Aucune mesure du comité de coordination ne saurait priver un salarié du secteur privé du régime de protection plus efficace et cœrcitif institué par le projet sous avis et décider qu'il tomberait sous la compétence du Service national de la sécurité dans la fonction publique contrairement aux dispositions légales. Le Conseil d'Etat invite dès lors le Gouvernement à reprendre le présent projet sur le métier entre autres afin d'instituer un régime d'inspection du travail commun pour tous les travailleurs, en procédant à un rapprochement des compétences du Service national de la sécurité dans la fonction publique avec l'Inspection du travail. Une telle réforme permettrait d'abandonner définitivement la distinction obsolète et injustifiée entre les travailleurs du secteur public et les travailleurs du secteur privé dans le domaine de la sécurité des travailleurs où la Constitution impose un traitement identique.

Ce n'est qu'en ordre subsidiaire, et pour autant que le Gouvernement déciderait de maintenir la dualité des régimes actuellement en place, que le Conseil d'Etat propose de redéfinir la notion de „travailleur" en y incluant „toute personne physique, à l'exception de celles qui sont occupées dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles, et qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables;". Par cette définition, le projet sous avis assurerait à

tout le moins un contrôle de la sécurité sur le lieu de travail à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut et de leur employeur public ou privé.

Enfin, le Conseil d'Etat remarque que les principes généraux formulés au niveau européen en matière de contrôle du travail ne font plus de différence entre la fonction publique et le secteur privé et proposent une législation uniforme au niveau du contrôle des conditions de travail.

Quant à la définition de la notion „d'employeur" figurant au point 2 de l'article 1er, le Conseil d'Etat a du mal à comprendre l'expression de „dirigeant social responsable de l'entreprise, de l'établissement ou de l'entité juridique ou économique occupant des travailleurs" et propose pour plus de clarté et de cohésion de se référer à la définition de l'„employeur" telle qu'elle découle de l'article 3 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Le point 2 se lirait dès lors comme suit:

„2. „employeur": toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement;".

Le Conseil d'Etat propose encore de supprimer de l'article 1er, qui porte sur les définitions, l'ensemble des dispositions qui se rapportent au point 3 „inspectorat du travail". En effet, les différentes catégories de fonctionnaires qui composent l'inspectorat du travail sont visées à l'article 9, point 2 et ne peuvent faire l'objet d'une simple définition. Par ailleurs, les dispositions du dernier alinéa du même point 3 relatives aux pouvoirs des fonctionnaires de l'inspectorat du travail ne peuvent en aucun cas être introduites dans un texte de loi par voie de simple définition.

Le Conseil d'Etat est ensuite d'avis que le texte du point 5 qui définit la notion de „prévention" est inutile, d'une part, et, d'autre part, étant donné la formulation proposée, est sans valeur ajoutée réelle et introduit des confusions. L'objet d'un article portant sur les définitions des notions-clés employées dans un texte de loi novateur ne peut pas consister à définir des termes par leur acception usuelle. Tel est manifestement le cas pour la notion de prévention dont la compréhension est largement admise par le public. Tel est aussi le cas pour la notion de santé largement reconnue comme recouvrant la dimension à la fois physique, psychique et sociale de la personne alors que l'expression de „santé sociale des travailleurs" ne semble pas, aux yeux du Conseil d'Etat, avoir de signification précise. Tel est pareillement le cas pour l'expression de „développement social durable" qui est contraire à la signification actuellement admise de l'expression „développement durable" qui englobe précisément le respect des dimensions économique, écologique et sociale.

La suppression de cette définition, telle que préconisée par le Conseil d'Etat, ne peut donc que contribuer à la clarté du texte de loi en général.

Tel est aussi le cas au point 6 pour la définition de la notion d'„intermédiation" qui crée un néologisme dans la signification proposée puisqu'elle existe déjà avec un sens déterminé dans d'autres contextes. Or, comme la mission relative à cette définition est introduite dans un article particulier du projet de loi sous rubrique, à savoir l'article 11, l'introduction d'une définition à ce stade est superfétatoire et à supprimer.

Quant à l'„amende administrative" introduite sous forme de définition, le Conseil d'Etat estime qu'elle n'est pas de mise, d'une part, parce que la notion en question est utilisée dans son acception usuelle, et, d'autre part, parce que l'article 20 du projet sous avis y est réservé.

De manière générale, le Conseil d'Etat recommande aux auteurs du projet de loi de soumettre l'article 1er à une révision profonde à la lumière des considérations qui précèdent.

Article 2 – Objectifs

Le Conseil d'Etat marque son étonnement par rapport à la rédaction de cet article qui, d'une part, situe l'Inspection du travail dans un cadre légal très général et, d'autre part, en définit les objectifs de manière presque littéraire, si bien que ce texte ne contient que très peu d'éléments normatifs et pourrait tout au plus figurer dans l'exposé des motifs ou dans le commentaire de l'article, mais certainement pas dans le texte légal lui-même.

Quant à la première partie, l'article se réfère à des textes qui ne constituent pas des textes légaux au sens de l'article 37 de la Constitution, tels, par exemple, la Déclaration universelle des droits de l'Homme ainsi que l'ensemble des conventions, protocoles et recommandations de l'Organisation internationale du travail de Genève. Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat se prononce contre ces références dans le libellé de l'article soumis à son avis.

Quant aux autres références légales énumérées dans la première partie de cet article, le Conseil d'Etat s'interroge sérieusement sur l'opportunité de la démarche: il est évident que l'Inspection du travail doit respecter et se conformer aux différentes législations en vigueur, quel que soit le ressort ministériel chargé de l'exécution des dispositifs en question. Il paraît donc, aux yeux du Conseil d'Etat, totalement superfétatoire de mentionner cette obligation dans le texte de la loi sous examen et il propose de renvoyer ces références dans l'exposé des motifs.

La deuxième partie de cet article, se rapportant aux objectifs de l'Inspection du travail, sans la nommer explicitement, est, dans le libellé proposé, beaucoup trop générale et littéraire pour faire l'objet d'un article indépendant. Une description succincte et normative de cet objectif pourrait aisément s'inscrire *in limine* de l'article 3. Par ailleurs, certaines des formulations proposées ne peuvent qu'augmenter la confusion créée par les lignes précédentes:

– Pourquoi, en effet, qualifier cette administration d'impartiale, alors que tous les services publics le sont par essence?
– Pourquoi la qualifier d'indépendante, alors qu'elle est placée sous la compétence du ministre ayant le Travail dans ses attributions qui en assume la responsabilité politique, et que désormais l'Inspection du travail n'est ni plus indépendante ni plus impartiale que les autres administrations de l'Etat?
– Enfin, le Conseil d'Etat se demande si, par exemple, la mission de „contribuer au développement de la cohésion et de l'équité sociale" est bien spécifique à l'Inspection du travail et ne dépasse pas de loin le cadre d'une mission lui assignée par la loi.

Pour ces raisons, le Conseil d'Etat recommande de supprimer l'article 2 dans sa version actuelle, de définir la mission de l'Inspection du travail de manière beaucoup plus concise et d'intégrer cette définition dans l'actuel article 3 (2 selon le Conseil d'Etat).

A cet effet, le Conseil d'Etat propose le texte suivant, à insérer au début du texte de loi:

> „Il est créé une administration nommée Inspection du travail dont la mission consiste à contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du travailleur, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions."

Article 3 (2 selon le Conseil d'Etat) – Champ d'application et attributions générales

Le Conseil d'Etat formule les observations suivantes par rapport au libellé de cet article:

Etant donné que la loi définit les compétences des administrations, la phrase introductive de cet article qui mentionne les „autres compétences spécifiques lui réservées par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles" est superfétatoire, ceci d'autant plus qu'une référence aux attributions „réglementaires, administratives et conventionnelles" n'a pas sa place dans un texte légal.

Le Conseil d'Etat propose par ailleurs de modifier l'ordre d'énumération des attributions tel que proposé et de commencer par l'attribution décrite au point c) tout en la modifiant, car elle constitue un descriptif trop littéraire de la législation existante et ne présente pas de valeur ajoutée dans le dispositif légal sous examen. L'attribution sous c), dans la mesure où elle constitue la mission fondamentale de l'Inspection du travail, serait alors à placer en premier lieu et à formuler comme suit:

> „de veiller ou de faire veiller à l'application de la législation du travail;".

Quant au point b) relatif à la fonction d'intermédiation, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations relatives à l'article 11, consacré en particulier à cette attribution.

En ce qui concerne le point d), le Conseil d'Etat constate que la formulation „de constater et de continuer pour poursuite judiciaire des infractions" peut induire en erreur, alors que ce n'est certainement pas l'Inspection du travail qui est responsable de la poursuite judiciaire des infractions constatées, mais bien le procureur d'Etat, une fois saisi des infractions. Le Conseil d'Etat propose ainsi de reformuler l'attribution mentionnée sous d) de la manière suivante:

> „de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat;".

Article 4 – Attributions particulières

Le Conseil d'Etat constate que cet article consiste dans son premier paragraphe en une énumération de toutes les législations existantes en matière de droit et de conditions de travail, par rapport aux-

quelles l'Inspection du travail a des attributions de surveillance et de contrôle. Or, de manière générale, et à l'heure où un code du travail est en préparation, le Conseil d'Etat juge que cette énumération est tout à fait superfétatoire dans ce texte de loi et que les attributions y relatives se trouvent formulées dans la proposition de texte du Conseil d'Etat de la première attribution générale de l'article précédent.

L'Inspection du travail a comme mission d'informer sur la législation du travail existante et de contrôler son application, ceci dans tous les domaines, sans exception. Voilà pourquoi le Conseil d'Etat recommande vivement de supprimer l'article 4 dans son libellé actuel et d'intégrer le paragraphe 2 (faisant référence à des missions spéciales demandées par le ministre à l'Inspection du travail) dans l'article 3 (2 selon le Conseil d'Etat) du projet de loi sous revue.

Article 5 (3 selon le Conseil d'Etat) – Autorité du ministre

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler.

Article 6 – Dialogue social tripartite

Cet article dispose que l'Inspection du travail exerce ses missions dans le cadre du dialogue social tripartite. Ceci faisant, il renvoie à la loi portant création du comité permanent du travail et de l'emploi, loi qui n'est pas encore en vigueur (cf. *Doc. parl. No 5242*) et à laquelle le libellé de cet article ne peut pas renvoyer. La loi, une fois en vigueur, cette référence devient superfétatoire, si bien que le Conseil d'Etat propose de la supprimer de la formulation de cet article.

Article 7 (4 selon le Conseil d'Etat) – Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail

Cet article institue un Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail auprès du ministre qui a comme mission essentielle la répartition et l'organisation des collaborations et synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail. L'article étant muet sur la composition de ce comité de coordination, il faut se référer à l'exposé des motifs pour apprendre qu'il regroupera la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents.

Le Conseil d'Etat recommande vivement d'intégrer cette composition dans le libellé de l'article plutôt que de la fixer par règlement grand-ducal qui ne pourra porter que sur la seule organisation du comité de coordination, ce qui impliquerait une modification du dernier alinéa de cet article qui s'énoncerait désormais comme suit:

> „Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents. Son fonctionnement est déterminé par règlement grand-ducal."

Quant à la collaboration de l'Inspection du travail avec le Service national de la sécurité dans la fonction publique, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations relatives à l'article 1er où il met sérieusement en question la continuation du système dual en matière de sécurité et de santé au travail.

Quant à la collaboration avec l'Administration des douanes et accises, le Conseil d'Etat regrette que la présente réforme de l'Inspection du travail n'ait pas été considérée comme l'occasion d'apporter un surplus de clarté dans la collaboration de ces deux administrations. Le Conseil d'Etat rappelle à cet égard les considérations générales qu'il a émises dans son avis du 19 février 1993 au sujet du projet de loi portant organisation de l'Administration des douanes et accises (cf. *Doc. parl. Nos 3700², 3701¹, 3702¹, pages 3 et 4)* et rappelle aussi ses considérations générales émises dans son avis du 29 janvier 2002 concernant le projet de loi *(No 4694)* portant 1) abrogation de l'article IV de la loi du 31 juillet 1985 relative à l'emploi et la formation professionnelle et complétant la transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, 2) réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, où le Conseil d'Etat avait formulé l'observation suivante:

> „Il est un fait que le contrôle de l'application du droit du travail au Luxembourg est lacunaire. Selon les auteurs du projet de loi, cet état de choses est dû à une „certaine insuffisance des moyens juridiques, personnels et infrastructurels" et ils estiment que le projet constitue un pas décisif en vue d'une vraie efficience du contrôle de mise en œuvre du droit du travail au Luxembourg. Il ne

faut cependant pas perdre de vue que l'efficience d'une administration ne passe pas seulement par une augmentation de ses effectifs, mais encore faut-il l'organiser rationnellement aussi bien dans ses structures que dans ses relations extérieures avec d'autres administrations nationales et internationales. Le Conseil d'Etat n'ayant pas encore été saisi du texte du projet de réforme de l'Inspection du travail et des mines ignore si tel est le cas. Toujours est-il que le présent projet ne risque guère d'améliorer la collaboration des agents des douanes et accises avec ceux de l'Inspection du travail et des mines, mais au contraire d'engendrer de nouveaux conflits ou confusions, ne serait-ce que par l'interférence entre le droit d'injonction de l'Inspection du travail et des mines avec le pouvoir hiérarchique du directeur des douanes par rapport à ses subordonnés."

Plus loin dans son analyse de l'article 11 du projet de loi précité, le Conseil d'Etat avait ajouté:

„Pour toutes ces raisons, le Conseil d'Etat s'oppose à cet article et en propose la suppression. Il recommande de préciser les attributions respectives en la matière de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration des douanes et accises ainsi que la collaboration nécessaire entre ces deux administrations et de ces administrations avec d'autres lors de la réforme annoncée de la loi portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines."

Constatant que toutes ces recommandations n'ont trouvé d'autre suite que l'institution d'un comité de coordination dont font partie les deux administrations précitées et que cette collaboration ne fait l'objet d'aucun autre article, le Conseil d'Etat reste sur sa faim et exprime ses vives inquiétudes que la coopération entre les deux administrations précitées ne soit pas améliorée par le projet de loi sous revue.

Les quelques indications de l'exposé des motifs expliquant que „la collaboration se fait entre et via les deux directions" et qu'en ce qui concerne les activités spécifiques, „une stricte complémentarité doit être respectée", de même que la simple identification de quatre domaines de collaboration „efficients", ne sont certainement pas suffisantes pour clarifier les missions quotidiennes de part et d'autre. Une solution informatique devant „promettre une collaboration harmonieuse entre les deux administrations concernées" n'est pas suffisante pour réaliser ce but.

Dans le même contexte de la collaboration entre les différentes administrations compétentes pour le monde du travail, le Conseil d'Etat rappelle les dispositions de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail qui organisent déjà en très grande partie cette coordination dans l'article 2 ayant la teneur suivante:

„**Art. 2.–** ***Organismes de surveillance***

1. L'exécution de la présente loi est confiée à l'Inspection du travail et des mines, la Direction de la santé du Ministère de la Santé, l'Association d'assurance contre les accidents et l'Administration des douanes et accises, chacune agissant dans le cadre de ses compétences légales respectives.

2. Les institutions susnommées coordonneront leurs politiques et leurs actions, à l'intérieur du comité de coordination pour la sécurité et la santé des travailleurs au travail à instituer par un règlement grand-ducal à prendre sur avis obligatoire du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés."

Le Conseil d'Etat, tout en se rendant compte que le Service national de la sécurité dans la fonction publique reste exclu du Comité de coordination pour la sécurité et la santé des travailleurs au travail, est cependant à s'interroger si les deux comités de coordination ne sont pas chargés de missions fortement semblables sinon identiques et si le législateur n'aurait pas mieux été inspiré en instituant un seul Comité de coordination, tout en y intégrant l'ensemble des institutions et administrations.

Finalement, le Conseil d'Etat répète ses réserves sérieuses, exprimées sous son examen de l'article 1er, quant aux missions du Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail. En effet, comme c'est la loi qui dispose les compétences respectives des administrations et en définit l'extension, le Comité de coordination en question ne peut pas être „chargé de la répartition des compétences". Il peut tout au plus se prononcer sur l'organisation de la collaboration quotidienne entre les administrations compétentes, encore que le texte de l'article tel que proposé laisse ouvertes de multiples questions relatives à l'autorité de ce Comité de coordination ainsi qu'au poids et à la portée des décisions qu'il sera amené à prendre.

Pour toutes ces considérations, le Conseil d'Etat insiste, sous peine d'opposition formelle, à ce que les auteurs du projet de loi procèdent à sa reformulation en supprimant les termes „de la répartition des compétences et".

Article 8 (5 selon le Conseil d'Etat) – Rapport annuel

Cet article dispose que l'Inspection du travail présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel de caractère général sur les activités de l'Inspection du travail.

Reprenant l'ancien article 30 de la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, les auteurs du projet de loi n'ont pas voulu ajouter plus de précision en ce qui concerne le contenu de ce rapport, ce que le Conseil d'Etat regrette. A titre d'exemple, il cite le Code du travail français, livre 6: *Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail*, article R611-2, qui dispose:

> „Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre doivent fournir, chaque année, des rapports circonstanciés sur l'application dans toute l'étendue de la circonscription, des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution.
>
> Ces rapports mentionnent les accidents dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes.
>
> Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la sécurité du travail."

Le Conseil d'Etat constate ainsi le contraste entre les exigences précises et concrètes du droit français par rapport à la généralité et au manque de précision du texte proposé par les auteurs du projet de loi sous examen. Il constate aussi le contraste avec l'exposé des motifs qui veut voir évoluer l'Inspection du travail vers „son rôle complémentaire nouveau en tant que coordinatrice et génératrice de solutions aux problèmes qui préoccupent les travailleurs(euses) créatifs(ves)".

Article 9 (6 selon le Conseil d'Etat) – Cadre du personnel

Il est de mauvaise technique législative de faire figurer des dispositions relatives au cadre du personnel à deux endroits de la loi organique. Aussi le dispositif de l'article 9 (6 selon le Conseil d'Etat) serait-il à limiter à l'organisation générale de l'Inspection du travail. L'article sous revue serait donc à libeller comme suit:

> „**Art. 6.–** (1) L'Inspection du travail comprend:
> – la direction;
> – l'inspectorat du travail;
> – le service informatique.
>
> (2) La direction comprend le directeur et les directeurs adjoints.
>
> Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.
>
> Les directeurs adjoints assistent le directeur et assument sous son autorité la responsabilité des domaines qu'il leur confie.
>
> En cas d'empêchement du directeur, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés par la loi.
>
> (3) L'inspectorat du travail comprend des inspecteurs en chef du travail, des inspecteurs principaux du travail et des inspecteurs du travail.
>
> (4) Le service informatique de l'Inspection du travail est établi conformément à l'article 5, paragraphes 1er et 2 de la loi modifiée du 29 mars 1974 créant un Centre informatique de l'Etat."

Article 10 – Organisation

Le Conseil d'Etat s'étonne de la formulation de cet article qui dispose que „L'organisation de l'Inspection du travail et des mines peut être précisée par règlement grand-ducal".

D'abord, parce qu'aux termes de l'article 36 de la Constitution, le pouvoir réglementaire concerne l'exécution des lois et peut ainsi, dans le cas analysé, porter sur l'organisation de l'Inspection du travail. Le terme „préciser" employé dans ce contexte est donc impropre.

Ensuite, de manière générale, comme il ne peut s'agir ici que de l'organisation interne de l'Inspection du travail, le Conseil d'Etat estime qu'elle s'intègre dans les missions du Directeur de l'Inspection du travail et ne devra pas faire objet d'un règlement grand-ducal spécifique.

Compte tenu du libellé ci-dessus proposé, la subdivision du chapitre IV en sections et l'article 10 peuvent être supprimés.

Article 11 (7 selon le Conseil d'Etat) – Informations, conseils et intermédiation

Cet article, qui constitue le premier d'une série d'articles portant sur les compétences et pouvoirs de l'Inspection du travail, se rapporte aux missions d'informations, de conseils et d'intermédiation que les auteurs du projet de loi considèrent comme prioritaires par rapport aux pouvoirs de contrôle et d'intervention en cas de violation de la législation du travail. Le Conseil d'Etat se déclare d'accord avec cet aspect prioritaire des tâches de l'Inspection du travail.

En ce qui concerne la fonction d'„intermédiation", le Conseil d'Etat formule les observations suivantes:

La notion employée pour désigner l'intervention informelle de l'Inspection du travail dans un conflit identifié ou pressenti constitue un néologisme, dans la mesure où cette notion désigne, comme le fait remarquer à juste titre la Chambre de travail, la „fonction qui consiste à recueillir des ressources et à mettre des fonds à la disposition des tiers" *(Le Petit Robert)* et est donc communément admise pour désigner une activité bancaire ou financière. Le Conseil d'Etat recommande ainsi d'employer la notion de „médiation" communément reçue dans le sens voulu comme „entremise destinée à mettre d'accord, à concilier ou à réconcilier des personnes, des parties" *(Le Petit Robert)*.

Le Conseil d'Etat remarque par ailleurs que cette mission de l'Inspection du travail n'est pas nouvelle, figurant déjà à l'article 2(1) de la loi du 4 avril 1974 qui dispose que:

> „L'Inspection du travail et des mines est chargée de la prévention et de l'aplanissement de tous les conflits du travail qui ne sont pas de la compétence de l'Office national de conciliation."

L'approche informelle de pacification de tensions éventuelles dans le monde du travail figure ainsi, pendant trente ans déjà, dans les missions et compétences de l'Inspection du travail et des mines.

Le Conseil d'Etat s'interroge aussi sur la procédure de saisine de l'Inspection du travail pour une intervention de ce type et partage avec certaines chambres professionnelles (Chambre de travail, Chambre des employés privés, Chambre des métiers et Chambre de commerce) la préoccupation que l'accroissement de l'importance de ce type d'intervention de la part de l'Inspection du travail puisse entrer en concurrence avec les attributions des délégués du personnel telles que disposées à l'article 10 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Pour donner plus de légitimité aux interventions de l'Inspection du travail et pour éviter les doubles emplois éventuels, le Conseil d'Etat recommande une procédure selon laquelle cette intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail se fasse uniquement à la demande d'une des parties engagées dans le conflit éventuel. Le premier alinéa de l'article sous examen serait alors à reformuler de la manière suivante:

> „Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation pour tout litige individuel du travail, …".

Enfin, et c'est fondamental, s'il est indéniable que l'Inspection du travail peut jouer un rôle dans le traitement informel de tensions éventuelles dans le monde du travail, le Conseil d'Etat s'oppose à une institutionnalisation poussée de cette mission. En effet, la crédibilité de médiateur, d'„intermédiateur" ou de conciliateur est basée sur un équilibre des moyens dont disposent les intervenants dans un conflit donné. Comment l'Inspection du travail pourrait-elle jouir de cette crédibilité tout au long d'un processus de résolution informelle d'un conflit, alors qu'elle dispose légalement de tout un arsenal d'instruments d'intervention et de répression allant par exemple de l'amende administrative à la fermeture et l'évacuation des lieux de travail? Comment un arbitrage équilibré pourrait-il se faire face à un tel déséquilibre des forces et des pouvoirs en présence?

Sans donc mettre en question l'utilité et le bien-fondé d'interventions informelles en vue d'une pacification rapide de conflits éventuels, le Conseil d'Etat n'accepte pas l'idée que cette mission puisse devenir le „centre de gravité" (commentaires des articles) d'une administration dotée par la loi d'instruments qui faussent sensiblement l'équilibre du processus de conciliation.

Article 12 (8 selon le Conseil d'Etat) – Pouvoirs de contrôle généraux

Cet article dispose des pouvoirs et modalités de contrôle de l'Inspection du travail.

Selon le paragraphe 1er, alinéa 1, les membres de l'inspectorat du travail, dans l'exercice de leur mission d'inspection, doivent être munis d'une carte de légitimation. Le texte exige par ailleurs qu'un règlement grand-ducal précisera les spécificités de cette carte.

Si le Conseil d'Etat approuve la nécessité et l'importance d'une telle carte de légitimation, il juge quand même comme largement exagérée la disposition qui se réfère au pouvoir réglementaire du Grand-Duc pour en déterminer les spécificités. Aussi recommande-t-il de supprimer cette disposition dans le premier alinéa du paragraphe sous examen.

Les deux points a) et b) donnent à l'Inspection du travail le pouvoir d'investigation, de contrôle et de recherche sur le site de l'entreprise et dans les locaux qui servent à l'habitation.

Profondément inquiété par les dispositions de ces deux points, le Conseil d'Etat leur oppose l'argumentation suivante:

Dans son avis du 16 mars 2004 sur le projet de loi relatif à la concurrence *(doc. parl. No 5229[5])*, le Conseil d'Etat s'était exprimé de la manière suivante:

> „Tant le domicile que les bureaux de l'entreprise que la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme de Strasbourg assimile au domicile[1] sont protégés tant par l'article 15 de notre Constitution que par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales.
>
> S'il est vrai que l'inviolabilité du domicile n'est pas un droit absolu et que la loi peut prévoir les cas où il peut être passé outre, la Convention de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales cadre cependant très étroitement ces cas."

A toutes fins utiles, le Conseil d'Etat rappelle la teneur des deux textes fondamentaux en question.

Ainsi, l'article 15 de la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg dispose que:

> „**Art. 15.–** Le domicile est inviolable. Aucune visite domiciliaire ne peut avoir lieu que dans les cas prévus par la loi et dans la forme qu'elle prescrit."

Quant à l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, relatif au „Droit au respect de la vie privée et familiale", il est libellé comme suit:

> „**Art. 8.–** 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
>
> 2. Il ne peut y avoir d'ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui."

Préoccupé par la conformité des dispositions légales luxembourgeoises aux règles énoncées par la Loi fondamentale énoncées ci-dessus, le Conseil d'Etat avait formulé la position suivante dans son avis mentionné ci-avant, ceci dans son examen de l'article 14 relatif au pouvoir d'investigation et de recherche sur le site de l'entreprise:

> „[Le Conseil d'Etat] estime effectivement que si les inspecteurs peuvent accéder à tous locaux, terrains et moyens de transport, demander la communication des livres, factures et autres documents professionnels et en prendre copie, ainsi que recueillir sur convocation ou sur place les renseignements et justifications, ces moyens d'investigation ne pourront être mis en œuvre que de l'accord du chef d'entreprise.
>
> En cas d'opposition de sa part, la procédure pourra dégénérer en violation de domicile et le personnel chargé de l'enquête devra se retirer et se munir, le cas échéant, d'un mandat établi par le juge judiciaire, qui pourra assister, et qui chargera un ou plusieurs officiers de police judiciaire pour assister aux opérations.

---

1 CEDH, 25 février 1993, Aff. *Crémieux c. France*;
CEDH, 16 décembre 1992, Aff. *Niemietz c. Allemagne*;
CEDH, 16 avril 2002, Aff. *Sociétés Colas et autres c. France.*

Le juge chargé de se prononcer sur la requête présentée devra contrôler si les mesures demandées ne sont ni arbitraires ni excessives eu égard notamment à la gravité de la violation suspectée, à l'importance des éléments de preuve recherchés, à l'implication de l'entreprise concernée et à la probabilité raisonnable que les livres et documents liés à l'objet de l'enquête sont conservés dans les locaux désignés dans la requête.

Le Conseil d'Etat est d'avis qu'en raison du fait qu'il n'y a dans les hypothèses prévues pas de danger ni pour l'intégrité physique de l'homme ni pour sa santé, comme par exemple en matière de protection des salariés, il ne doit toujours s'agir que d'une mesure exceptionnelle."

Le Conseil d'Etat, tout en reprenant ici la démarche et les réserves exprimées sur l'inviolabilité du domicile de l'avis précité, rappelle aussi le cas d'exception prévu par cet avis „en matière de protection des salariés", cas de figure auquel il se voit confronté avec le projet de loi sous examen.

Par contre, et dans la logique de toutes les considérations ci-avant formulées, il incite à ce que cette exception soit maniée avec diligence et, en l'occurrence, de manière différente selon qu'il s'agit d'un lieu d'activité professionnelle ou d'un lieu qui sert à l'habitation privée.

En ce qui concerne les lieux qui ne sont pas destinés à l'habitation qui servent à l'exercice ou à l'exécution de travaux soumis au contrôle de l'Inspection du travail et où la protection des salariés est directement impliquée, le Conseil d'Etat estime qu'il s'agit d'un cas d'espèce exceptionnel prévu par l'article 8 de la Convention dans la mesure où il y va de protéger la santé ou les droits et libertés d'un tiers, en l'occurrence la personne engagée dans le processus du travail. Ce faisant, il suit aussi l'interprétation et l'appréciation allemandes des droits fondamentaux:

„Betretungen, Besichtigungen und Nachschauen sind demnach dann gerechtfertigt, wenn sie gegenüber Grundrechten Dritter oder anderen wichtigen Verfassungsgütern den Vorrang geniessen." *(Rolf Schmidt: Grundrechte, 5. Auflage, 2004, Verlag Rolf Schmidt GmbH)*

La hiérarchie des normes et valeurs est ainsi, dans le cas d'espèce d'une descente sur les lieux du travail, clairement établie: la protection de la santé des travailleurs et le droit qui protègent ceux-ci au travail constituent une norme supérieure par rapport à l'inviolabilité du domicile, et peut ainsi donner lieu à exception par rapport aux droits fondamentaux.

Toutefois, et même pour le cas ainsi identifié, le Conseil d'Etat, tout en se basant sur les arrêts précités de la Cour européenne des droits de l'Homme, insiste auprès des auteurs du projet de loi sous examen de faire valoir toute la vigilance nécessaire afin de protéger les personnes contre les atteintes arbitraires des pouvoirs publics aux droits garantis aussi bien pour l'article 8 de la Convention que l'article 15 de la Constitution et d'inscrire dans le texte de la loi les conditions et les limites d'une telle visite sur les lieux. Celles-ci porteront surtout sur la motivation d'une telle action et sur le respect du principe de proportionnalité des démarches pratiquées par rapport aux motifs invoqués. Pour ces raisons, le Conseil d'Etat propose le libellé suivant pour le troisième alinéa (deuxième alinéa selon le Conseil d'Etat) du paragraphe 1er de cet article:

„S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'Inspection du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation."

Quant au libellé actuel de l'alinéa final dans le texte proposé de l'article 12(1), et qui porte sur des visites de contrôle „dans les locaux destinés à l'habitation", le Conseil d'Etat s'y oppose formellement, jugeant que ces dispositions sont en contradiction flagrante avec l'article 15 de la Constitution et l'article 8 de la Convention, ainsi qu'avec toute la jurisprudence précitée de la Cour européenne des droits de l'Homme. La restriction, qu'une telle visite domiciliaire doit alors être exécutée „par deux membres de l'inspectorat du travail au moins", ne saurait constituer, aux yeux du Conseil d'Etat, une protection suffisante des personnes concernées contre les arbitraires potentiels d'une telle démarche menée par une seule Administration, ainsi habilitée par la loi à prescrire et conduire une perquisition domiciliaire sans mandat judiciaire.

Le Conseil d'Etat juge, de manière générale, aussi bien que pour le cas d'espèce ici visé, que les visites et perquisitions du domicile relèvent du droit commun. Une telle visite domiciliaire n'est pos-

sible que sur base d'un mandat judiciaire. Il constate par ailleurs que la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'inspection du travail et des mines ne réserve pas de disposition particulière habilitant l'Inspection d'opérer ce genre de perquisition du domicile, confiant ainsi leurs conditions légales au Code d'instruction criminelle. Le Conseil d'Etat insiste pour revenir à cette position protectrice des droits fondamentaux et ne saurait accepter un retour en arrière par rapport à ceux-ci lors d'une réforme présentée comme progressive.

Dans l'article 12(2) (8(2) selon le Conseil d'Etat), il y a lieu de remplacer les termes „droits" par „prérogatives". Le texte se lira comme suit:

> „(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe 1er, les inspecteurs du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence …"

Par ailleurs, le texte du projet ne prévoit aucune obligation à charge des inspecteurs de dresser un rapport écrit. L'obligation de dresser un rapport à déposer auprès de la direction de l'Inspection du travail constituerait toutefois une mesure élémentaire de protection des administrés visés par les mesures de contrôle.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

> „L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur."

En outre, le Conseil d'Etat éprouve des difficultés à imaginer une hypothèse où l'information des représentants du personnel risquerait de porter préjudice à l'efficacité du contrôle. Il propose dès lors d'abandonner l'alinéa *in fine* de l'article 12(2).

L'article 12, de même que les articles qui suivent et qui disposent des pouvoirs généraux et des pouvoirs spécifiques de l'Inspection du travail, notamment dans le cadre de contrôles spécifiques dans le cas de violation de la loi ou de violation du droit relatif à la sécurité et à la santé physique, psychique et sociale des travailleurs, confère ces droits et ces prérogatives aux „membres de l'inspectorat du travail" dans leur ensemble.

La notion d'inspectorat du travail est définie à l'article 9 (6 selon le Conseil d'Etat) et inclut les inspecteurs en chef du travail, les inspecteurs principaux du travail et les inspecteurs du travail.

L'article 24 (20 selon le Conseil d'Etat) précise qu'il s'agit ici respectivement des fonctionnaires relevant de la carrière supérieure, des fonctionnaires de la carrière moyenne et des fonctionnaires de la carrière inférieure. L'extension des pouvoirs et prérogatives de l'Inspection du travail s'accompagne ainsi d'une extension considérable du nombre des membres du personnel investis de ces pouvoirs et prérogatives, ce qui, aux yeux du Conseil d'Etat, constitue un élargissement intolérable des pouvoirs d'une administration, ceci au vu des arguments qui précèdent et qui visent la protection de la sphère individuelle et se basent sur des arrêts intervenus entre-temps de la Cour européenne des droits de l'Homme dans la même matière. Il est vrai que les auteurs du projet de loi ont à dessein voulu créer cette situation, en affirmant dans le commentaire de l'article 14:

> „Cet article, dans son volet a) (ancien article 17(1)) confère désormais également au personnel de l'inspectorat tout entier, c'est-à-dire aux inspecteurs du travail (précédemment: au personnel supérieur d'inspection), en l'occurrence, entre autres aux anciens contrôleurs, qui formeront avec des représentants des carrières inférieures de l'Etat un groupe d'agents œuvrant au niveau opérationnel, des pouvoirs nettement plus larges, commandés par l'urgence de situations infractionnelles en droit du travail."

Le Conseil d'Etat, tout en se rendant compte de „l'urgence de situations infractionnelles en droit du travail" et de la capacité réactive nécessaire à l'Inspection du travail dans de pareils cas, ne peut toutefois s'accommoder de l'extension simultanée des pouvoirs et prérogatives de celle-ci conjointement avec celle du nombre des membres de son personnel. Il donne à réfléchir dans ce contexte que même les agents du Ministère public ne disposent d'aucune manière d'un arsenal comparable en moyens de contrôle et d'action. Voilà pourquoi, et sous peine d'opposition formelle, il insiste pour que, au vu de l'extension des pouvoirs d'intervention généraux ou spécifiques ainsi accordés, le nombre des membres de l'inspectorat du travail habilités à les exercer soit réduit et que leurs qualifications soient spécifiées, ceci toujours en vertu de la protection de l'individu contre les arbitraires éventuels d'une administration donnée. Cette position du Conseil d'Etat se trouve renforcée par le contenu du Rapport du Comité des hauts responsables de l'Inspection du travail (mai 2003) sur l'évaluation des politiques et pratiques de l'Inspection du travail au Grand-duché de Luxembourg dans le contexte des „principes communs d'inspection", qui affirme, à propos des contrôleurs désignés par les syndicats et nommés par le minis-

tre de l'Emploi en vertu de l'article 7 de l'ancienne loi et intégrés dans l'Inspection du travail en vertu de l'article 30(1) de la loi sous rubrique:

> „Ils ne sont pas tenus d'avoir une qualification d'experts mais agissent en tant que „généralistes" à un niveau étendu – mais bas. Par rapport aux normes d'autres pays européens, ce niveau est celui du „profane informé", pas celui de l'expert qualifié." *(page 52)*

De l'avis du Conseil d'Etat et pour toutes les raisons mentionnées ci-avant, il est donc nécessaire de revenir à une distinction qualificative des membres de l'inspectorat du travail semblable ou analogue à celle de la loi du 4 avril 1974 qui, dans son article 12, introduisait la distinction entre personnel d'inspection, personnel supérieur d'inspection et personnel de contrôle, tout en spécifiant dans les articles 13 à 20 les pouvoirs de chacune de ces catégories de personnel. Au pire des cas et dans l'hypothèse que les auteurs du projet de loi ne pourraient s'accommoder à suivre la position du Conseil d'Etat en cette matière, celui-ci recommande vivement de confier la responsabilité de l'exercice des prérogatives prévues par cet article et les suivants conjointement avec d'autres membres de l'inspectorat du travail à au moins un membre de la direction ou à un inspecteur en chef du travail qui devra assumer la responsabilité des actions décidées et menées. Cette position du Conseil d'Etat, sans devoir être répétée à chaque occurrence du problème dans la suite du projet de loi sous rubrique, vaut cependant pour chacune d'elles et a ainsi une valeur structurante pour la suite du texte.

Le projet sous examen entend confier aux „inspecteurs du travail" le droit de „prendre l'identité et de fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail". Cette prérogative, à laquelle le Conseil d'Etat peut souscrire alors qu'elle peut s'avérer nécessaire à l'exercice de la mission de contrôle prévue par la loi, ne saurait toutefois être exercée sans l'obligation de dresser un rapport écrit et ne saurait être assimilée aux dispositions de l'article 45 du Code d'instruction criminelle relatif aux vérifications d'identité auxquelles les officiers et agents de police judiciaire peuvent procéder. Les „inspecteurs du travail" ne jouissent pas des pouvoirs de police judiciaire. Ils ne peuvent notamment pas exercer le droit de rétention prévu à l'article 45(2) du Code d'instruction criminelle. A l'instar des dispositions de l'article 45(8) du Code d'instruction criminelle, il y a lieu d'inclure une disposition légale prévoyant la destruction des rapports et des pièces annexées. Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant à faire figurer *in fine* de l'article 12(3) (8(3) selon le Conseil d'Etat):

> „Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle et toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail."

Article 13 (9 selon le Conseil d'Etat) – Pouvoirs de contrôle spécifiques

Tout en acceptant les différents pouvoirs de contrôle mentionnés dans cet article dans le but de l'efficacité et du bon fonctionnement de l'Inspection du travail, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations relatives à l'article précédent qui doivent trouver leur application ici. Il s'agit tout d'abord des conditions générales dans lesquelles ces pouvoirs peuvent s'exercer et qui ont été retenues dans le libellé proposé par le Conseil d'Etat en ce qui concerne le troisième alinéa (deuxième alinéa selon le Conseil d'Etat) du paragraphe 1er de l'article précédent relatives à la légitimité et au principe de proportionnalité des actions menées. Il s'agit ensuite des restrictions proposées par le Conseil d'Etat relatives aux membres de l'inspectorat du travail habilités à exercer ce genre de pouvoirs et de l'implication de la responsabilité de leur supérieur hiérarchique (direction) ou d'un inspecteur supérieur de l'Inspection du travail. Il reste en effet inconcevable pour le Conseil d'Etat que les prérogatives et pouvoirs ici mentionnés puissent être exercés indistinctement par chacun des membres de l'Inspection du travail à l'insu ou sans l'appui de leur hiérarchie qui doit en assumer la responsabilité.

Sous réserve de ces considérations, le Conseil d'Etat n'a pas d'autres remarques à formuler sur le libellé de cet article.

Article 14 (10 et 11 selon le Conseil d'Etat) – Pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit

Toujours sous réserve des observations antérieurement formulées sur l'engagement de la responsabilité de la direction ou des inspecteurs supérieurs de l'Inspection du travail dans les actions d'intervention décrites dans le présent article ainsi que des remarques formulées dans les observations préliminaires sub 2) relatives à la structure du projet de loi et des articles, le Conseil d'Etat formule les observations suivantes à l'égard du libellé de l'article sous examen.

En ce qui concerne les mesures d'urgence que l'Inspection du travail est autorisée à prendre en cas de violation du droit du travail, le Conseil d'Etat s'interroge sur la plus-value apportée par l'énuméra-

tion des domaines du droit du travail susceptibles de donner lieu à une telle intervention et propose partant de la supprimer.

Les dispositions de l'article 14 (10 selon le Conseil d'Etat) relatives aux pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit du travail pourraient ainsi être formulées de la manière suivante:

„**Art. 10.–** Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur supérieur du travail, les [membres] de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

Ils peuvent ordonner, même sans en référer à leur hiérarchie, la cessation immédiate du travail du travailleur concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives

– à l'âge minimum requis pour le travail;
– à la durée du travail et au travail de nuit;
– au respect du repos hebdomadaire;
– aux jours fériés légaux;
– aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail;
– à l'obligation, dans le chef d'un employeur détachant, de notification, préalable au début de l'exécution d'une prestation de service par des travailleurs détachés, du dépôt des documents sociaux et relatifs au droit du travail, auprès d'un mandataire résident."

Quant aux dispositions relatives aux pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit relatif à la sécurité et à la santé physique, psychique et sociale des travailleurs, faisant l'objet du point b) (Article 11 selon le Conseil d'Etat), le Conseil d'Etat répète ses considérations antérieures sur les membres de l'inspectorat du travail autorisés à ordonner les mesures ici disposées ainsi que l'engagement de la responsabilité de la hiérarchie.

Il exprime ensuite son étonnement par rapport à la formulation: „La responsabilité de l'Etat est, le cas échéant, engagée."

Il s'agit ici ou bien d'une lapalissade qui n'ajoute aucun contenu normatif nouveau par rapport aux responsabilités générales de l'Etat ou bien d'une responsabilité spécifique nouvelle que le Conseil d'Etat avoue ne pas comprendre.

L'exposé des motifs qui explique qu'„il est spécifié expressément que la responsabilité de la puissance peut être actionnée en cas d'excès de pouvoir" n'apporte pas de clarification supplémentaire à la compréhension du Conseil d'Etat. Celui-ci propose ainsi de supprimer purement et simplement cette affirmation dans cet article.

Le paragraphe 2 (Article 11 selon le Conseil d'Etat) prévoit que des organismes agréés par le ministre peuvent, sur ordre des membres de l'inspectorat du travail, effectuer des contrôles, vérifications ou examens. Le Conseil d'Etat donne à considérer que la nécessité d'être agréé pour réaliser lesdites opérations constitue une entrave au principe de la liberté de commerce consacré par l'article 11 de la Constitution. Il exige en conséquence, et ce sous peine d'opposition formelle, que les conditions et critères de l'agrément soient définis dans le cadre de la loi en projet.

Le même paragraphe 2 prévoit que les contrôles, vérifications ou examens ordonnés par les membres de l'inspectorat sont effectués aux frais de l'employeur. Le Conseil d'Etat, tout en renvoyant à ses observations afférentes à l'endroit de l'article 13, s'oppose formellement à cette disposition. En effet, les opérations visées sont effectuées dans le cadre d'une mission de police et sont à ce titre à supporter par l'Etat.

Article 15 (12 selon le Conseil d'Etat) – Fermeture et évacuation des lieux de travail menacés

Cet article confère au directeur de l'Inspection du travail le pouvoir d'ordonner l'arrêt immédiat du travail ou l'évacuation et la fermeture des lieux de travail lorsque la sécurité ou la santé physique, psychique ou sociale des travailleurs est gravement compromise ou risque de l'être.

Le Conseil d'Etat approuve les dispositions de cet article, sauf en ce qui concerne la formulation qui retient que „la décision entreprise sera exécutoire par provision" qui est inutile car superfétatoire, étant donné que toute décision administrative est exécutoire, ceci sous réserve d'une demande en sursis à exécution à adresser au président du Tribunal administratif.

Article 16 (13 selon le Conseil d'Etat) – Réunions des délégations du personnel et des comités mixtes

Cet article étend les dispositions de l'article 20 de la loi du 4 avril 1974 concernant les droits d'assistance et de convocation du personnel supérieur de l'Inspection du travail aux réunions des délégations du personnel à l'ensemble des membres de l'inspectorat du travail et ceci non seulement pour les réunions des délégations du personnel, mais aussi pour les réunions des comités mixtes d'entreprise.

Quant à l'extension de ces prérogatives de l'ancienne catégorie du „personnel supérieur de l'inspection" à l'ensemble des membres de l'inspectorat du travail, le Conseil d'Etat réitère ses observations formulées relativement à l'article 12 du projet de loi sous analyse en ce qui concerne la distinction qualificative des membres de l'inspectorat du travail et insiste sur ses réserves antérieurement formulées.

En ce qui concerne l'inclusion des comités mixtes d'entreprise dans le cadre de ces prérogatives, le Conseil d'Etat est à se demander si le droit d'assistance et de convocation ne peut pas être considéré comme immixtion extérieure injustifiée dans un forum d'échange et de dialogue qui a fait ses preuves entre partenaires sociaux, supposés mieux que quiconque être au courant des problèmes inhérents à la vie d'une entreprise donnée.

Le Conseil d'Etat n'est donc pas en faveur de l'extension des pouvoirs disposés par cet article dans le chef de l'Inspection du travail. Il insiste en tout état de cause à ce que la possibilité d'assister spontanément aux réunions soit supprimée. Dans ce même ordre d'idées, l'alinéa 2 est également à supprimer.

De manière subsidiaire, et en relation avec le droit d'assistance et de convocation des comités mixtes d'entreprise, le Conseil d'Etat rappelle les dispositions de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, et d'insister sur les dispositions du paragraphe 1er de l'article 2:

> „(1) Le comité mixte est composé paritairement par des représentants de l'employeur et des représentants du personnel."

L'article 12 précise entre autres que „le comité mixte d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son délégué". Enfin, l'article 13 ajoute que „le comité mixte d'entreprise se réunit sur convocation écrite du chef d'entreprise ou de son délégué".

Le Conseil d'Etat ne peut donc comprendre que les auteurs du projet de loi, dans le contexte de la convocation par les inspecteurs en chef de l'Inspection du travail des comités mixtes d'entreprise, ajoutent la phrase suivante:

> „Les chefs d'entreprises en seront informés et pourront être invités à assister."

Ces dispositions pouvant s'appliquer éventuellement aux réunions des délégations du personnel ne peuvent, au vu de ce qui précède, s'appliquer aux réunions des comités mixtes d'entreprise et sont en contradiction avec la législation existant à ce propos.

Le Conseil d'Etat doit ainsi marquer son opposition formelle à l'article 16, tout en déplorant la négligence des auteurs du projet de loi sous rubrique dans ce contexte. Il pourrait toutefois s'accommoder d'une disposition prévoyant exclusivement que les membres de l'inspectorat peuvent assister aux réunions sur demande des participants légaux.

Article 17 – Convocations à l'Inspection du travail et des mines

Cet article confère à l'Inspection du travail la faculté de convoquer l'employeur ou son représentant ainsi que, le cas échéant, le représentant des travailleurs à comparaître au siège ou à une des agences régionales de l'Inspection du travail pour être entendu sur l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la plus-value de cette prérogative dans la mesure où, à ses yeux, elle découle de toutes les précédentes et que le lieu de l'échange de vues concernant une problématique relevant du droit du travail ou de la sécurité et santé des travailleurs est neutre par rapport à l'issue d'un tel échange.

Le Conseil d'Etat propose ainsi de supprimer cet article.

Article 18 (14 selon le Conseil d'Etat) – Déclarations à l'Inspection du travail et des mines

Cet article, reprenant l'article 26 de l'ancienne loi, dispose les obligations de déclarations à l'Inspection du travail par l'employeur ou son délégué en cas d'accident de travail et en cas de maladie professionnelle et étend cette obligation de notification aux projets de licenciement collectif.

Le Conseil d'Etat constate que la volonté de réduire la période d'incapacité de travail documentée par certificat médical de treize à huit semaines pour la soumettre à une notification obligatoire, expliquée par le commentaire des articles, n'a pas trouvé son entrée dans le libellé du texte de loi. Il exprime son étonnement face à cette incohérence.

Le texte proposé dispose que la déclaration des accidents graves ayant occasionné soit la mort, soit une lésion permanente ou une des lésions temporaires spécifiées doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué „par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié" et précise qu'elle devra comporter „une confirmation subséquente non équivoque de l'information transmise".

Le Conseil d'Etat avoue ne pas comprendre cette dernière partie de phrase et demande aux auteurs du projet de loi de bien vouloir la spécifier.

La dernière disposition du paragraphe 1er de cet article rend obligatoire la même déclaration dans le cas de „tout incident grave susceptible, de manière médiate ou immédiate, de causer un accident grave du travail".

Cette disposition formulée telle quelle est inacceptable aux yeux du Conseil d'Etat, car elle risque de rendre coupable un employeur qui n'aurait pas prévu qu'un incident intervenu aurait pu produire „de manière médiate ou immédiate" un accident de travail, ce qui, dans de nombreux cas, n'est pas réaliste. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat tient à rappeler que la responsabilité civile connaît ses propres règles qui ont en tout état de cause vocation à s'appliquer pour être de droit commun. S'y ajoute que le système envisagé par les auteurs ne mènerait nullement à une protection accrue des salariés. Compte tenu de ces observations, le Conseil d'Etat demande la suppression pure et simple de la disposition en cause.

Le paragraphe 2 de cet article précise la notification à charge de l'employeur dans le cas d'un projet de licenciement collectif et dans celui d'une décision de justice prononçant la faillite.

Le Conseil d'Etat constate que ce paragraphe reprend fidèlement certaines dispositions de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, en particulier les dispositions de l'article 9 de cette loi qui énoncent que:

> „(1) Au plus tard au début des négociations visées à l'article 7 de la présente loi, l'employeur doit notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'Administration de l'Emploi qui en transmettra copie à l'Inspection du travail et des mines.
>
> Cette notification doit contenir au moins les éléments devant figurer dans la communication écrite prévue au paragraphe (1) de l'article 8 de la présente loi.
>
> (2) L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe qui précède.
>
> Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'Administration de l'Emploi qui en transmettra copie à l'Inspection du travail et des mines.
>
> (3) Le présent article s'applique également dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'entreprise résultant d'une décision de justice.
>
> Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une décision de justice prononçant la faillite, la notification visée au paragraphe (1) ci-dessus n'est requise qu'en cas de demande de l'autorité compétente. A cette fin l'employeur faisant l'objet d'une action judiciaire ayant pour objet la déclaration de la faillite en informera sans délai l'Administration de l'Emploi qui en avertira sans délai l'Inspection du travail et des mines."

Constatant donc qu'il s'agit ici de la reprise quasi littérale de dispositions légales existantes, le Conseil d'Etat recommande de supprimer ce paragraphe dans son intégralité dans le texte de loi soumis à son examen et d'adapter la subdivision de l'article.

Article 19 (15 selon le Conseil d'Etat) – Recherche, instruction et constat des infractions

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler en ce qui concerne le libellé de cet article, sauf en ce qui concerne la précision de la qualification des membres de l'inspectorat du travail autorisés à procéder aux actes ici disposés et renvoie, dans ce contexte, à ses observations relatives à l'article 12 ci-avant.

Article 20 (16 selon le Conseil d'Etat) – Amende administrative

Cet article donne à l'Inspection du travail une nouvelle fonction coercitive au terme d'une procédure à caractère non contentieux sous forme d'une amende administrative.

L'article précise en outre les conditions formelles pour prononcer une telle amende, en particulier les conditions de notification, ainsi que la procédure à suivre en cas de désaccord et précise enfin les montants minimaux et maximaux dans le cadre desquels cette amende peut être fixée.

Pour ce qui est du champ d'application de l'article sous examen, le Conseil d'Etat tient à signaler qu'il ne pourra en aucun cas s'appliquer à l'article 18, dont les dispositions ne donnent pas lieu à une injonction de la part de l'Inspection du travail.

Le Conseil d'Etat a noté avec attention que les amendes ne couvrent que les injonctions non suivies de l'Inspection du travail et ne concernent donc pas le non-respect de la législation du droit du travail qui sera sanctionné par les peines pénales prévues à cet effet. Le respect du principe *„non bis in idem"* est donc garanti par les dispositions de cet article. Il ne peut toutefois marquer son accord au texte que sous la condition expresse que les articles 10 et 11 par lui proposés soient repris par les auteurs du projet.

Par ailleurs, il se demande qui exactement peut être frappé par cette amende alors que le libellé de l'article ne fait que mentionner „l'employeur ou le travailleur". Le Conseil d'Etat voudrait ainsi voir préciser si, dans le chef de l'employeur, cette amende peut frapper la société (personne morale) ou son représentant (personne physique) dans le libellé de cet article.

En ce qui concerne le doublement du montant de l'amende en cas de récidive, le Conseil d'Etat estime qu'il peut être fait abstraction de la disposition en question. En effet, la fourchette de l'amende est suffisamment large pour pouvoir adapter la sanction en cas d'une éventuelle récidive. Par ailleurs, l'arsenal pénal existant est suffisamment vaste pour pouvoir, le cas échéant, appréhender de telles situations.

D'un point de vue purement formel, le Conseil d'Etat demande le remplacement au paragraphe 4 du terme „stipulé", par celui de „disposé".

Quant au paragraphe 5, il estime qu'il est superfétatoire pour ne rappeler que le droit commun en se référant à l'article 21 du projet sous avis qui prévoit un recours en annulation contre toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la loi en projet, décisions parmi lesquelles figurent d'ailleurs les injonctions et sanctions administratives. Le Conseil d'Etat renvoie dans ce contexte à ses observations à l'endroit dudit article 21, tout en suggérant la suppression du paragraphe 5.

Le Conseil d'Etat exige ainsi d'intégrer les précisions demandées dans le libellé de cet article.

Article 21 (17 selon le Conseil d'Etat) – Recours

En se référant au seul article 2 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif, les auteurs du projet n'ouvrent aux concernés qu'un recours en annulation. Or, le recours en annulation étant de droit commun, il est superfétatoire de le prévoir expressément. Par contre, le Conseil d'Etat exige, sous peine d'opposition formelle, qu'un recours en réformation soit rendu possible contre les sanctions administratives qui, par essence, sont des décisions faisant grief.

Article 22 (18 selon le Conseil d'Etat) – Incompatibilités

Cet article reprend les dispositions de l'article 23 de l'ancienne loi en énumérant les incompatibilités susceptibles de mener à des conflits déontologiques dans le chef des membres de l'inspectorat du travail.

Par rapport à la version de l'ancienne loi, cet article ne reprend plus les incompatibilités générales frappant tous les fonctionnaires de l'Etat ainsi que les employés et fonctionnaires communaux, incompatibilités qui sont précisées dans des textes de loi existants.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler en ce qui concerne la rédaction de cet article.

Article 23 (19 selon le Conseil d'Etat) – Secret professionnel

L'alinéa 2 du paragraphe 1er est à supprimer pour être superfétatoire. En effet, aux termes de l'article 3 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, tout fonctionnaire doit, pour pouvoir entrer en fonction, prêter serment entre autres d'obéir aux lois du pays, lois parmi lesquelles range la loi en projet.

Pour ce qui est du paragraphe 2, le Conseil d'Etat s'y oppose formellement. Il n'appartient pas aux auteurs du projet d'essayer d'introduire en catimini et par la tangente le témoignage anonyme, alors que le projet de loi renforçant le droit des victimes d'infractions pénales et améliorant la protection des témoins *(doc. parl. No 5156)* a justement été amputé des dispositions y relatives, les auteurs de ce projet estimant en effet que la question du témoignage anonyme devra être réglée dans un texte à part. Il conviendra, le cas échéant, de mettre à profit ledit texte pour apporter les modifications qui s'imposent à la future loi sur l'Inspection du travail.

En ce qui concerne finalement le paragraphe 3, il est superfétatoire pour ne rappeler que le droit commun applicable en la matière. Il peut en conséquence être supprimé.

Article 24 (20 selon le Conseil d'Etat) – Fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat

Le dispositif relatif au cadre du personnel serait à agencer de la manière usuelle. L'intitulé du chapitre serait à libeller comme suit „Chapitre … .– Cadre du personnel".

Pour la carrière du rédacteur, il y a lieu de supprimer le terme „administratif" après le terme „rédacteur".

La carrière du rédacteur technique n'est plus prévue dans la nomenclature des fonctions de l'Etat. Le cas échéant, il y a lieu de remplacer cette carrière par celle du technicien diplômé.

Dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire, le terme „administratif" est à supprimer après le terme „expéditionnaire".

La collation des titres spéciaux est à regrouper dans le paragraphe 2. Par ailleurs, il y a encore lieu de prévoir que le cadre peut être complété par des stagiaires.

Compte tenu de ces observations, l'article 24 (20 selon le Conseil d'Etat) serait à libeller comme suit:

„**Art. 20.–** (1) Le cadre du personnel de l'Inspection du travail comprend, en dehors du directeur et de deux directeurs adjoints, les emplois et fonctions suivants:

a) dans la carrière supérieure de l'attaché de direction:
   – des conseillers de direction 1ère classe;
   – des conseillers de direction;
   – des conseillers de direction adjoints;
   – des attachés de direction 1ers en rang;
   – des attachés de direction.

b) dans la carrière supérieure de l'ingénieur:
   – des ingénieurs 1ère classe;
   – des ingénieurs-chefs de division;
   – des ingénieurs principaux;
   – des ingénieurs-inspecteurs;
   – des ingénieurs.

c) dans la carrière supérieure du psychologue:
   – des psychologues.

d) dans la carrière moyenne de l'assistant social:
   – des assistants sociaux.

e) dans la carrière moyenne de l'ingénieur technicien:
   – des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux 1ers en rang;
   – des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux;
   – des ingénieurs techniciens inspecteurs;
   – des ingénieurs techniciens principaux;
   – des ingénieurs techniciens.

f) dans la carrière moyenne du rédacteur:
   – des inspecteurs principaux 1ers en rang;

– des inspecteurs principaux;
– des inspecteurs;
– des chefs de bureau;
– des chefs de bureau adjoints;
– des rédacteurs principaux;
– des rédacteurs.

[g) dans la carrière moyenne du technicien diplômé:
– des inspecteurs techniques principaux 1ers en rang;
– des inspecteurs techniques principaux;
– des inspecteurs techniques;
– des chefs de bureau techniques;
– des chefs de bureaux techniques principaux;
– des techniciens principaux;
– des techniciens.]

h) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire technique:
– des premiers commis techniques principaux;
– des commis techniques principaux;
– des commis techniques;
– des commis techniques adjoints;
– des expéditionnaires techniques.

i) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire:
– des premiers commis principaux;
– des commis principaux;
– des commis;
– des commis adjoints;
– des expéditionnaires.

(2) Les fonctionnaires des carrières supérieures, moyennes et inférieures peuvent porter les titres respectivement d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail. D'autres titres spéciaux pourront être introduits par règlement grand-ducal pour les fonctionnaires des carrières prévues ci-avant. La collation de ces titres ne modifie en rien le rang, ni le traitement des fonctionnaires intéressés.

(3) Les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8 sont nommés par le Grand-Duc. Les nominations aux autres fonctions sont faites par le ministre.

(4) Le cadre prévu peut être complété suivant les besoins du service et dans les limites des crédits budgétaires par des stagiaires, des employés et ouvriers de l'Etat."

Article 25 (21 selon le Conseil d'Etat) – Conditions d'admission, de nomination et de promotion

Au paragraphe 1er de l'article sous revue, le renvoi à l'article 8 devrait être remplacé par un renvoi à l'article 24 (20 selon le Conseil d'Etat) de sorte que son alinéa 1 se lirait comme suit:

„Sans préjudice de l'application des dispositions concernant le statut des fonctionnaires et des dispositions spéciales de la présente loi, les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions prévues à l'article 20 sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale."

Article 26 (22 selon le Conseil d'Etat) – Conditions à remplir pour les différentes carrières
Article 27 (23 selon le Conseil d'Etat) – Accès à la fonction d'inspecteur du travail

Les articles sous revue déterminent des conditions spécifiques pour l'accès aux différentes carrières de l'Inspection du travail.

A titre préliminaire, le Conseil d'Etat tient à relever qu'il ne saurait admettre un dispositif s'écartant des principes essentiels du droit général de la fonction publique. Comme les dénominations „inspecteur en chef du travail", „inspecteur principal du travail" ou „inspecteur du travail" constituent des titres et non des fonctions au sens du droit général de la fonction publique, ils ne sauraient justifier que l'autorité de nomination puisse s'écarter des conditions légales ou réglementaires applicables. Dès lors, et pour préserver la cohérence interne du texte, l'article 27 qui règle l'accès à la „fonction" d'inspecteur du travail est à supprimer sous peine d'opposition formelle.

L'article 26 (22 selon le Conseil d'Etat) subordonne l'admission à différentes carrières à la justification d'une expérience professionnelle de trois ans au moins. Le Conseil d'Etat se demande si une telle condition ne risque pas d'obérer le recrutement pour les emplois prévus en cas de vacance de poste. En tout état de cause, il ne saurait être d'accord à prévoir des allongements de grade par des échelons supplémentaires au profit d'une seule carrière, alors que le droit général de la fonction publique en tient compte de manière identique pour toutes les carrières lors de la fixation du traitement. Comme d'après l'article 25 (21 selon le Conseil d'Etat) du projet les conditions d'admission sont celles applicables à l'administration gouvernementale, il est surabondant de répéter ces dispositions dans le cadre de l'article sous revue.

Compte tenu des observations qui précèdent et sous le bénéfice de différentes modifications rédactionnelles, l'article 26 (22 selon le Conseil d'Etat) pourrait se lire comme suit:

„**Art. 22.–** (1) Le directeur et les directeurs adjoints doivent remplir les conditions prévues pour le recrutement des cadres supérieurs de l'administration.

Le directeur doit avoir la qualité d'ingénieur ou être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'un des directeurs adjoints doit avoir la qualité d'ingénieur et l'autre doit être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

(2) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'ingénieur doivent être détenteurs d'un certificat de fin d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années sur place. Le diplôme d'ingénieur doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(3) Les fonctionnaires de la carrière supérieure du psychologue doivent être détenteurs d'un certificat de fin d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent et d'un titre académique délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années sur place. Le diplôme de psychologue doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(4) Les fonctionnaires de la carrière de l'assistant social doivent être détenteurs d'un diplôme d'assistant social ou équivalent et d'un titre académique délivré après un cycle d'études professionnelles de quatre années au moins dont la dernière année peut être consacrée à des stages ou à une formation spéciale en relation avec le service social. Le diplôme d'assistant social doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(5) Les conditions et la forme des nominations aux emplois de la carrière de l'ingénieur technicien auprès de l'Inspection du travail, ainsi que les modalités de l'examen auquel sera subordonnée la promotion aux fonctions supérieures à celle d'ingénieur technicien principal, seront déterminées par règlement grand-ducal, sans préjudice de l'application des règles générales relatives au statut du fonctionnaire."

Article 28 – Classification des fonctionnaires

Dans la mesure où le projet ne prévoit pas de changement par rapport aux classifications des fonctions prévues dans les annexes de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, l'article sous revue est surabondant et est à supprimer.

Article 29 (24 et 25 selon le Conseil d'Etat) – Dispositions abrogatoires

L'article sous revue contient des dispositions abrogatoires et des dispositions modificatives. Afin de respecter les règles de la technique législative, il y a lieu d'en faire deux articles distincts.

Sous l'intitulé *„Chapitre … – Dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires"*, le dispositif s'agencerait comme suit:

„**Art. 24.–** (1) L'article 37, paragraphe 2 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, prend la teneur suivante:

„Les contestations résultant de l'application des dispositions de la présente loi sont portées devant le tribunal administratif."

(2) L'article 40, paragraphe 1er de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:

„(1) Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont portées devant le tribunal administratif."

Art. 25.– La loi modifiée du 4 avril 1974 concernant la réorganisation de l'inspection du travail et des mines est abrogée."

Article 30 (26 selon le Conseil d'Etat) – Dispositions transitoires relatives aux contrôleurs

La disposition sous revue prévoit l'intégration, dans le cadre des fonctionnaires de l'Inspection du travail, des inspecteurs du travail actuellement engagés sous le régime des employés de l'Etat. Le Conseil d'Etat constate que le texte du projet de loi sous examen n'a pas été mis en concordance avec l'instruction du Gouvernement en conseil du 5 mars 2004 fixant les conditions et les modalités de la fonctionnarisation d'employés et d'ouvriers dans le cadre des projets de loi portant création ou réorganisation des administrations de l'Etat, d'après laquelle la fonctionnarisation des agents visés aux termes de la présente instruction est subordonnée à la réussite d'un examen spécial dont les conditions et modalités seront déterminées à chaque fois par un règlement grand-ducal à prendre en exécution de la loi prévoyant la fonctionnarisation. Comme la Chambre des députés n'a pas jugé utile d'exiger un tel examen spécial dans le cadre de la réforme de la réorganisation de l'Institut viti-vinicole *(doc. parl. No 5003)*, le Conseil d'Etat n'entend pas en l'occurrence insister sur le respect de cette formalité.

Toujours d'après la même instruction,

„les agents fonctionnarisés sont placés hors cadre dans leur nouvelle carrière au grade qu'ils avaient atteint dans leur carrière initiale, à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière dans le cadre. Dans ce dernier cas, ils sont intégrés dans le cadre au grade qu'ils avaient atteint dans leur carrière initiale.

Lorsque les agents sont nommés à un autre grade que le grade de début de carrière, ils bénéficient, en vue de leurs avancements ultérieurs, d'une bonification des années de carrière correspondant au nombre d'années de carrière normalement requis pour l'accès à ce grade, sans préjudice des dispositions réglant les avancements dans le cadre fermé ci-après.

L'agent qui occupe un emploi hors cadre pourra avancer aux fonctions du cadre fermé de sa nouvelle carrière lorsque ces fonctions sont atteintes par un fonctionnaire de rang égal ou immédiatement inférieur de sa nouvelle carrière.

L'agent qui occupe un emploi dans le cadre pourra avancer aux fonctions du cadre fermé lorsque ces fonctions sont atteintes par des fonctionnaires de rang égal ou immédiatement inférieur respectivement de l'administration gouvernementale pour les carrières administratives et de l'entreprise des Postes et Télécommunications pour les carrières techniques. Pour les autres carrières, le collègue de référence pris en considération doit obligatoirement faire partie d'une administration représentative.

Les avancements ultérieurs dans la nouvelle carrière sont subordonnés aux conditions de formation continue prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Pour l'application des dispositions de l'article 8 et 22, sections I et II de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, la réussite à l'examen

spécial mentionné ci-dessus est assimilée à la réussite de l'examen de promotion prévu par ces dispositions.“

La formule de promulgation, qui est réservée au Grand-Duc, est à omettre dans le texte soumis au vote de la Chambre des députés.

*

Le Conseil d'Etat, bien que reconnaissant l'utilité et la nécessité d'une réforme du système d'inspection du travail, ne peut cependant pas approuver le projet de loi dans sa forme actuelle. Il recommande ainsi vivement aux auteurs du projet de loi de reformuler celui-ci, en prenant en considération les observations ci-avant formulées, en particulier celles en relation avec la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et de la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 3 mai 2005.

Le Secrétaire général, *Le Président,*

Marc BESCH Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/06, 5240/06, 5242/06

Nos 5239[6]
5240[6]
5242[6]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

P R O J E T D E L O I

portant approbation des Conventions Internationales du Travail Nos 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 153, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 177, 178, 183 et 184 et des Protocoles relatifs aux Conventions 81 et 155

P R O J E T D E L O I

portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite

* * *

SOMMAIRE:

page

Amendements gouvernementaux

1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (18.9.2006) 2
2) Note du Gouvernement relative au projet de loi No 5239 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines 2
3) Note du Gouvernement relative au projet de loi No 5240 portant approbation des Conventions Internationales du Travail Nos 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 153, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 177, 178, 183 et 184 et des Protocoles relatifs aux Conventions 81 et 155 28
4) Note du Gouvernement relative au projet de loi No 5242 portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite..... 30

*

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

(18.9.2006)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous saisir d'amendements gouvernementaux aux trois projets de loi sous rubrique.

A cet effet, je joins en annexe des notes sur les projets en question contenant les textes des amendements et les commentaires des articles ainsi que les textes coordonnés des projets amendés.

(…)

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

La Secrétaire d'Etat
aux Relations avec le Parlement,
Octavie MODERT

*

NOTE DU GOUVERNEMENT
relative au projet de loi No 5239 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

Observations préliminaires

Le présent document énumère dans sa partie I les modifications du texte du projet déposé réalisées conformément aux observations du Conseil d'Etat et explique les amendements gouvernementaux proposés suite aux consultations mentionnées ci-dessus.

Il y est renvoyé à la partie II qui fournit le détail de ces amendements.

En annexe il est fourni un texte coordonné tenant compte à la fois des modifications proposées par le Conseil d'Etat (dont notamment un réagencement du texte) qui ont été retenues ainsi que des amendements proposés par le Gouvernement.

*

I. NOTE SUR LE PROJET 5239

Cette note tient compte de l'avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2005 et des remarques recueillies lors des consultations bilatérales et multilatérales avec les parties intéressées (notamment ITM, Ciref, contrôleurs, expéditionnaires, rédacteurs, carrière supérieure et partenaires sociaux).

Nouvel article 1 (remplaçant l'article 2 du projet de loi)

Il a été intégré un nouvel article 1 conformément aux voeux du Conseil d'Etat exprimées lors de ses commentaires effectués à propos de l'article 2.

Chapitre I.– *Définitions*

Ad article 1 du projet (devenu article 2)

Ad 1. „travailleur"

La solution subsidiaire proposée par le Conseil d'Etat a été retenue.

Pour plus de lisibilité le point en question a cependant été réagencé *(cf. amendement gouvernemental 1).*

Ad 2. „employeur“

La définition proposée par le Conseil d'Etat a été retenue.

Ad 3, 4, 5, 6 et 7

Les définitions de l'inspectorat du travail, du lieu de travail, de la prévention, de l'intermédiation et de l'amende administrative ont été biffées conformément aux propositions du Conseil d'Etat.

Le point 8 du projet devient le point 3.

Ad article 2 du projet

Conformément à la demande du Conseil d'Etat cet article du projet a été supprimé.

La proposition de texte alternative du Conseil d'Etat a été intégrée au début du projet par un nouvel article 1er.

Chapitre II.– *Champ d'application et attributions*

Ad article 3 du projet

La phrase introductive étant superfétatoire, comme le souligne à juste titre le Conseil d'Etat, elle a été supprimée.

Le point a a été supprimé et l'énumération commencera par l'ancien point c tel que reformulé par le Conseil d'Etat en supprimant néanmoins les termes „du travail“ et en ajoutant „dont notamment les conditions de travail et la protection des travailleurs“.

Le point d a été reformulé en tenant compte de la proposition du Conseil d'Etat.

L'article entier a été réagencé et amendé suite aux observations faites par les parties intéressées consultées dans le cadre du présent projet *(cf. amendement gouvernemental 2).*

L'article 3 sera complété par un nouveau paragraphe 2 repris de l'ancien article 4 tel que proposé par le Conseil d'Etat en supprimant les termes „par ailleurs“.

Ad article 4 du projet (supprimé)

Le premier paragraphe est supprimé comme suggéré par le Conseil d'Etat (les attributions générales figurant d'ailleurs au nouvel article 1 du texte).

Le deuxième paragraphe est intégré à l'article 3.

Chapitre III.– *Organisation générale*

Ad article 6 du projet

Cet article est supprimé conformément à la proposition du Conseil d'Etat.

Ad article 7 du projet (nouvel article 5)

1er alinéa: Les termes „de la répartition des compétences et“ sont supprimés suite à l'opposition formelle du Conseil d'Etat de voir figurer ce passage dans le texte.

2e alinéa: Cet alinéa est remplacé par un alinéa proposé par le Conseil d'Etat tout en ajoutant l'Inspection du Travail et des Mines dans la composition projet *(cf. amendement gouvernemental 3).*

Ad article 8 du projet (nouvel article 6)

Il est tenu compte des remarques du Conseil d'Etat en complétant l'alinéa unique de cet article par „et qui contient notamment des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont elle est chargée d'assurer l'exécution“.

Pour une meilleure lecture la dernière phrase a été séparée du premier alinéa.

Ad article 9 du projet (nouvel article 7)

Le texte de l'ancien article 9 est entièrement supprimé pour être remplacé par le libellé proposé par le Conseil d'Etat en y ajoutant deux modifications retenues dans le cadre des consultations des parties intéressées *(cf. amendement gouvernemental 4).*

Ad article 10 du projet (nouvel article 8)

Le texte de l'ancien article 10 est modifié suite aux remarques du Conseil d'Etat: les termes „peut être précisée" sont supprimés et remplacés par „est agencée par".

Chapitre IV.– *Compétences*

Ad nouvel article 9 (nouvellement introduit)

(cf. amendement gouvernemental 5)

Ad article 11 du projet (nouvel article 10)

Suite aux remarques du Conseil d'Etat, le Gouvernement propose de remplacer le terme d'intermédiation par celui de médiation informelle *(cf. amendement gouvernemental 6).*

De plus, le Gouvernement suit la proposition du Conseil d'Etat en intégrant „à la demande d'une des parties concernées" dans le premier alinéa.

Ad article 12 du projet (nouvel article 11)

Paragraphe (1): Conformément à la recommandation du Conseil d'Etat la phrase relative au règlement grand-ducal est supprimée dans le premier paragraphe de cet article et le texte proposé par le Conseil d'Etat remplace les points a) et b) du texte sous avis.

L'accès libre et sans avertissement préalable a été réservé aux seuls membres de l'inspectorat du travail au lieu d'être étendu à l'ensemble du personnel *(cf. amendement gouvernemental 7).*

Le dernier alinéa du premier paragraphe du texte déposé est remplacé par deux nouveaux alinéas tenant compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat *(cf. amendement gouvernemental 8).*

Paragraphe (2): Comme demandé par le Conseil d'Etat les termes „droits" sont remplacés par „prérogatives".

Le paragraphe (2) est complété par un nouvel alinéa suggéré par le CE et ayant la teneur suivante „L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur."

Conformément à la suggestion du Conseil d'Etat l'alinéa in fine du paragraphe (2) est supprimé.

Suite aux observations des différentes parties intéressées qui ont été consultées, la nécessité de prévoir la possibilité de faire remplacer le président de la délégation par son représentant et de viser également les délégations divisionnaires s'il en existe, a été soulignée.

Pour tenir compte de ses remarques pertinentes, un amendement gouvernemental propose de modifier le libellé des 2e et 3e tirets *(cf. amendement gouvernemental 9).*

Paragraphe (3): Comme suggéré par le Conseil d'Etat, ce paragraphe est complété par un alinéa supplémentaire de la teneur suivante: „Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle et toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail."

Ad article 13 du projet (nouvel article 12)

Suite aux discussions avec les parties concernées par le présent projet deux modifications ont été introduites *(cf. amendements gouvernementaux 10 et 11).*

Ad article 14 a) du projet (nouvel article 13)

Le point a) de l'ancien article 14 est remplacé par la proposition de texte formulée par le Conseil d'Etat avec un amendement de pure terminologie *(cf. amendement gouvernemental 12).*

Suite à la proposition des parties intéressées consultées un alinéa supplémentaire à été ajouté au point a) de l'ancien article 14 in fine *(cf. amendement gouvernemental 13).*

Selon la proposition du Conseil d'Etat le reste de l'ancien article 14 est séparé de ce nouveau texte pour former le nouvel article 14.

Ad article 14 b) du projet (nouvel article 14)

Paragraphe (1): Conformément à la demande du Conseil d'Etat la phrase „La responsabilité de l'Etat est, le cas échéant, engagée." est supprimée.

Les termes „physique, psychique et sociale" sont supprimés et dans le 2e tiret du même paragraphe „dans un délai par eux fixé" est remplacé par „dans un délai raisonnable fixé par eux". Ces deux modifications de moindre envergure font l'objet d'un amendement gouvernemental *(cf. amendement gouvernemental 14).*

Paragraphe (2): Suite à l'opposition formelle du Conseil d'Etat les termes „aux frais de l'employeur" sont supprimés.

Ad article 15 (nouvellement introduit)

Suite aux remarques du Conseil d'Etat, le nouvel article 15 introduit par voie d'amendement gouvernemental, définit les conditions et critères de l'agrément *(cf. amendement gouvernemental 15).*

Ad article 15 du projet (nouvel article 16)

Conformément aux remarques du Conseil d'Etat, „La décision entreprise sera exécutoire par provision" est supprimé.

De plus, les termes „physique, psychique et sociale" sont supprimés *(cf. amendement gouvernemental 16).*

Ad article 16 du projet (nouvel article 17)

Le libellé du nouvel article 17 est modifié en tenant compte des observations du Conseil d'Etat. Il fera dès lors l'objet d'un amendement gouvernemental *(cf. amendement gouvernemental 17).*

Ad article 17 du projet (nouvel article 18)

Concernant le libellé du texte, les termes „par lettre simple ou recommandée ou par courrier électronique" remplacent „par lettre recommandée, sinon par écrit, sous toute forme généralement quelconque". Ces modifications font l'objet d'un amendement gouvernemental *(cf. amendement gouvernemental 18).*

Ad article 18 du projet (nouvel article 19)

Nouveau paragraphe (1): Pour faire droit aux observations du Conseil d'Etat et des parties intéressées consultées, un nouveau libellé est proposé par voie d'amendement gouvernemental *(cf. amendement gouvernemental 19).*

Nouveau paragraphe (2): Le point b) devient le paragraphe (2) alors que son contenu reste inchangé.

Le point c) est supprimé parce qu'il semble impossible de pouvoir prévoir si un incident grave risque de causer un accident grave ou pas.

Ancien paragraphe (2): Conformément à la suggestion du Conseil d'Etat ce paragraphe est supprimé.

Ad article 20 du projet (nouvel article 21)

Paragraphe (1): Le champ d'application de l'article 21 est limité aux articles 12 à 14 et 16 à 19 conformément aux remarques du Conseil d'Etat.

Paragraphes (1), (2), (3) et (4): Suite à la demande de précision du Conseil d'Etat ces paragraphes sont complétés par „à l'employeur, son délégué ou au travailleur" (= même terminologie que celle employée notamment dans l'article 19 du projet).

Paragraphe (4): Le terme „stipulé" est remplacé par „disposé" conformément à la suggestion du Conseil d'Etat.

Le deuxième alinéa de ce paragraphe est complété pour préciser que l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition *(cf. amendement gouvernemental 20).*

Paragraphe (5): Ce paragraphe étant superfétatoire peut être supprimé.

Paragraphe (6) (nouveau paragraphe (5)): Conformément à la suggestion du Conseil d'Etat la phrase relative à la récidive est supprimée.

Ad article 21 du projet (nouvel article 22)

Conformément à la demande du Conseil d'Etat l'article 22 fait référence au recours en réformation de l'article 3 de la loi du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Le recours en annulation n'y est plus expressément mentionné.

Chapitre V.– *Incompatibilités et secret professionnel*

Ad article 22 du projet (nouvel article 23)

Suite aux observations des partenaires sociaux le texte est légèrement modifié dans son paragraphe (1) par le biais d'un amendement gouvernemental *(cf. amendement gouvernemental 21).*

Ad article 23 du projet (nouvel article 24)

Afin de tenir compte des remarques et oppositions du Conseil d'Etat et des observations des partenaires sociaux il est proposé un nouveau libellé introduit par le biais d'un amendement gouvernemental *(cf. amendement gouvernemental 22).*

Chapitre VI.– *Cadre du personnel*

Conformément à la demande du Conseil d'Etat l'intitulé de ce chapitre a été changé.

Ad article 24 du projet (nouvel article 25)

Suite aux remarques du Conseil d'Etat le libellé de l'article 24 du projet est remplacé par le texte proposé.

Ad article 25 du projet (nouvel article 26)

Paragraphe (1): Conformément à la proposition du Conseil d'Etat le renvoi à l'article 8 est remplacé par un renvoi à l'article 25 (nouveau).

Paragraphe (2): Dans ce paragraphe l'examen d'admission est remplacé par l'examen de fin de stage et de promotion.

Paragraphe (3): Ce paragraphe est supprimé.

Les modifications apportées aux paragraphes (2) et (3) du nouvel article 26 sont introduites par le biais d'un amendement gouvernemental *(cf. amendement gouvernemental 23).*

Ad article 26 du projet (nouvel article 27)

Le libellé de l'article 26 du projet est remplacé par le texte proposé par le Conseil d'Etat en ajoutant certaines modifications supplémentaires par le biais des amendements gouvernementaux 24 à 28 explicités ci-après et approuvés par les partenaires sociaux.

Au paragraphe (1) il est proposé de remplacer la simple référence de „qualité d'ingénieur" par „être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années".

De plus il est suggéré d'ajouter un nouvel alinéa quatre relatif à l'inscription des diplômes et à la pratique professionnelle.

Cet alinéa aura la teneur suivante:

„Les diplômes d'ingénieur respectivement de juriste doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins."

Ces propositions de modifications font l'objet de *l'amendement gouvernemental 24.*

Concernant le paragraphe (2) la référence au diplôme de fin d'études secondaires est supprimée alors que le diplôme final d'ingénieur présuppose le certificat de fin d'études secondaires.

En plus il a été précisé qu'il doit s'agir d'un cycle d'études „complet".

Les termes „sur place" ont été supprimés.

Ces propositions de modifications font l'objet de *l'amendement gouvernemental 25.*

De plus il est proposé d'introduire un nouveau paragraphe (3) réglementant l'accès à la carrière supérieure pour les détenteurs de titres universitaires autres que celui d'ingénieur.

Le libellé de ce nouveau paragraphe (3) fait l'objet de *l'amendement gouvernemental 26.*

Au nouveau paragraphe (4) la référence au certificat de fin d'études secondaires est supprimée alors que le titre universitaire présuppose ledit certificat.

De plus il est proposé de remplacer la notion de titre académique par celle de titre universitaire.

Les termes „sur place" ont été supprimés.

Le libellé de ce nouveau paragraphe (4) fait l'objet de *l'amendement gouvernemental 27.*

Au nouveau paragraphe (5) il est également proposé de remplacer la notion de titre académique par celle de titre universitaire.

Le libellé de ce nouveau paragraphe (5) fait l'objet de *l'amendement gouvernemental 28.*

L'ancien paragraphe (5) devient le nouveau paragraphe (6).

Ad article 27 du projet (nouvel article 28)

Pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat relatives à l'accès à la „fonction" d'inspecteur du travail, le texte est adapté de telle façon à ce qu'il règle uniquement l'accès au „titre" d'inspecteur du travail.

Les deux dernières phrases de cet alinéa sont supprimées puisque le fait d'imposer des examens spécifiques et supplémentaires au personnel de l'Inspection du travail et des mines entraînera des difficultés insurmontables pour pouvoir recruter du personnel à l'avenir.

Le dernier alinéa est modifié en conséquence.

Ces modifications font l'objet de *l'amendement gouvernemental 29.*

Ad article 28 du projet

L'article 28 du projet déposé est supprimé suite aux remarques formulées par le Conseil d'Etat.

Chapitre VII.– *Dispositions abrogatoires et transitoires*

L'intitulé du chapitre VIII (nouveau chapitre VII) est modifié suite à l'avis du Conseil d'Etat et en supprimant la notion de modificatives étant donné l'amendement gouvernemental 30 qui suit.

Ad article 29 du projet

En attendant une éventuelle réforme globale et fondamentale de la législation sur le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise qui engloberait les possibilités de recours en cas de non-respect des dispositions légales afférentes, il est proposé de ne pas changer les articles 37 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes et 40 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

La suppression de l'article 29 du projet fera l'objet de *l'amendement gouvernemental 30.*

Ad article 30 du projet

(pas de remarques)

Ad article 31 du projet

Il est proposé d'ajouter un nouveau paragraphe (1) à l'article 31 pour clarifier la situation du personnel d'inspection déjà en service.

En effet ce paragraphe précise que le personnel actuellement en service et ayant les qualifications légales requises sera autorisé par le ministre à porter le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.

Ce nouveau paragraphe fera l'objet de *l'amendement gouvernemental 31.*

Concernant le paragraphe (2) deux amendements gouvernementaux sont proposés.

En premier lieu il s'agit de changer le nombre de contrôleurs bénéficiant des dispositions transitoires alors qu'entre-temps un contrôleur a fait valoir ses droits à la retraite.

Le texte ne s'appliquera dès lors qu'à onze contrôleurs au lieu de douze *(cf. amendement gouvernemental 32).*

Ensuite, en ce qui concerne les contrôleurs de la carrière de l'expéditionnaire, il est proposé de ne plus prévoir les deux filières prévues par le projet initial mais de se limiter à celle de l'expéditionnaire technique.

Cette limitation a le mérite de clarifier les situations ambiguës tout en évitant des conséquences pouvant éventuellement paraître injustes à l'égard de l'une ou l'autre des personnes concernées *(cf. amendement gouvernemental 33).*

Au paragraphe (3) il est proposé de soumettre les contrôleurs actuellement en place qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur à un examen dont l'organisation et les matières seront définies par règlement grand-ducal.

En effet et contrairement aux contrôleurs qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière de l'expéditionnaire, les trois contrôleurs concernés bénéficieront d'une réelle promotion et devront dès lors se soumettre à un examen spécial comparable à celui organisé pour la carrière du rédacteur.

Pour ce faire il est ajouté une première phrase au paragraphe (3) pour préciser que les trois contrôleurs concernés peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur sous condition de réussir un examen spécial.

„Ils sont dispensés de l'examen de promotion de leur nouvelle carrière" est supprimé.

Ces modifications sont proposées par le biais de *l'amendement gouvernemental 34.*

*

II. AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Amendement 1: Article 2 point 1.

Pour assurer plus de lisibilité au texte proposé par le Conseil d'Etat le Gouvernement propose de libeller le point 1 de l'article 2 de la manière suivante:

„1. „travailleur": toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles;"

Amendement 2: Article 3

Suite aux modifications réalisées conformément aux observations du Conseil d'Etat et suite à l'intégration d'un certain nombre de remarques formulées par les partenaires sociaux dans le cadre de la consultation relative au présent projet l'article 3 prendra la teneur suivante:

„**Art. 3.–** *(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:*

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des travailleurs;

b) de conseiller et d'assister les employeurs et les travailleurs et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;

c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail;

d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat;

e) de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié.

(2) Le ministre pourra charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des travailleurs.“

En fait aucun élément réellement nouveau n'a été introduit mais certains passages dont notamment le point b) ont été étoffés pour assurer ainsi une meilleure applicabilité du texte.

Amendement 3: Article 7 (nouveau 5), alinéa 2

Il importe de prévoir expressément que l'Inspection du travail et des mines fait partie du Comité de Coordination du système national d'inspection du monde du travail.

L'alinéa 2 aura dès lors la teneur suivante:

„Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents. Son fonctionnement est déterminé par règlement grand-ducal.“

Amendement 4: Article 9 (nouvel article 7)

Dans le paragraphe (1) le terme „informatique“ est remplacé par le terme plus générique de „administratif“ car il est évident que le service informatique fait partie du service administratif.

Dans le paragraphe (3) les membres de la direction sont ajoutés à l'inspectorat du travail.

Vu que tous les pouvoirs d'action que le texte confère à l'inspection du travail et des mines sont uniquement définis par rapport aux membres de l'inspectorat. Il est dès lors inconcevable que la direction n'en fasse pas partie.

L'article 9 (nouvel article 7) aura la teneur suivante:

„**Art. 7.–** *(1) L'Inspection du travail et des mines comprend:*

– *la direction;*
– *l'inspectorat du travail;*
– *le service administratif.*

(2) La direction comprend le directeur et les directeurs adjoints.

Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.

Les directeurs adjoints assistent le directeur et assument sous son autorité la responsabilité des domaines qu'il leur confie.

En cas d'empêchement du directeur, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés par la loi.

(3) L'inspectorat du travail comprend les membres de la direction et les inspecteurs en chef du travail, les inspecteurs principaux du travail et les inspecteurs du travail.“

Amendement 5: Article 9 (nouvellement introduit)

Pour faire droit aux remarques formulées par le Conseil d'Etat sous l'ancien article 12, toutes les actions des membres de l'inspectorat du travail exécutées conformément aux compétences leur accordées par le présent chapitre, doivent être décidées et menées sous l'autorité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail.

Pour ces raisons il a été introduit en chapeau du chapitre IV relatif aux compétences, un nouvel article 9 qui s'applique ainsi à toutes les compétences légales attribuées aux membres de l'inspectorat du travail.

Le nouvel article 9 aura la teneur suivante:

„**Art. 9.–** *Toutes les compétences de l'inspectorat du travail prévues au présent chapitre doivent être mises en oeuvre sous l'autorité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail qui devra assumer la responsabilité des actions décidées et menées.*"

Amendement 6: Article 11 (nouvel article 10)

Suite aux remarques du Conseil d'Etat, le Gouvernement propose de remplacer le terme d'intermédiation par celui de médiation informelle alors que d'un point de vue linguistique cette formulation est plus appropriée à la mission qui incombe à l'Inspection du travail et des mines.

Le nouvel article 10 se lira par conséquent de la manière suivante:

„**Art. 10.–** *Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des travailleurs.*

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article."

Amendement 7: Article 12 (nouvel article 11)

A la lecture de l'alinéa 2 du paragraphe (1) de cet article il y a lieu de se demander pourquoi l'accès libre et sans avertissement préalable n'a pas été réservé aux seuls membres de l'inspectorat du travail (le cas échéant sous la responsabilité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail) au lieu d'être étendu à l'ensemble du personnel („les membres de l'inspection du travail doivent y avoir accès …").

Le libellé de l'alinéa 2 du paragraphe (1) en question a été modifié en conséquence:

„S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués."

Amendement 8: Article 12 (nouvel article 11) paragraphe (1)

Pour tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat, la phrase initialement prévue au point b) du paragraphe (1) „Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables au locaux qui servent à l'habitation" est intégrée comme nouvel alinéa 3.

Ainsi elle précède l'alinéa 4 nouvellement introduit.

Les deux derniers alinéas du paragraphe (1) se liront dès lors comme suit:

„Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33(1) du code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la

compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction."

Il s'agit ici d'une disposition dont le libellé reprend quasi textuellement l'alinéa 2 de l'article 23 de la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés qui prévoit la possibilité d'une visite domiciliaire sous certaines conditions bien définies dont notamment l'existence d'un mandat du juge d'instruction.

Amendement 9: Article 12 (nouvel article 11) paragraphe (2)

Suite aux observations des différentes parties intéressées qui ont été consultées, la nécessité de prévoir la possibilité de faire remplacer le président de la délégation par son représentant et de viser également les délégations divisionnaires s'il en existe, a été soulignée.

Pour tenir compte de ses remarques pertinentes, un amendement gouvernemental propose de modifier le libellé des 2e et 3e tirets *(cf. amendement gouvernemental 9).*

L'alinéa 1er dudit paragraphe (2) se lira dès lors comme suit:

„(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visés au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence,

– *l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;*
– *le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s)."*

Amendement 10: Article 13 (nouvel article 12) paragraphe (1)

Au premier tiret l'expression „interroger" est remplacée par „s'informer" et le reste de la phrase a été adapté en conséquence. Cette modification est motivée par le fait que le nouveau terme reflète mieux la mission de l'Inspection du travail et des mines.

Le premier tiret du paragraphe (1) sera dès lors libellé comme suit:

„– *à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou des représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;"*

Amendement 11: Article 13 (nouvel article 12) paragraphe (2)

Le premier tiret de ce paragraphe est supprimé alors que la notion de „système de gestion du personnel" est une notion trop floue pour être inscrite dans un texte de loi.

Le paragraphe (2) aura la teneur suivante:

„(2) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés:

– *à effectuer ou à faire effectuer des mesurages de nature technique et scientifique afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;*
– *à cette fin, à prélever, à faire prélever, à emporter et à faire emporter aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières, substances ou pièces ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l'employeur, au cas où une faute serait établie à sa charge."*

Amendement 12: Article 14 a) (nouvel article 13)

Dans le texte remplacé conformément à la suggestion du Conseil d'Etat le terme „inspecteur supérieur du travail" est remplacé par celui de „inspecteur en chef du travail" pour être plus cohérent par rapport au libellé de l'article 9 nouvellement introduit.

L'alinéa premier du nouvel article 13 aura la teneur suivante:

„Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les [membres] de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.“

Amendement 13: Article 14 a) (nouvel article 13)

Suite à la proposition des parties intéressées consultées un alinéa supplémentaire a été ajouté au point a) de l'ancien article 14 in fine alors que le travailleur dont le travail doit immédiatement cesser ne peut subir aucun préjudice de ce fait s'il n'est pas lui-même à l'origine des faits litigieux.

Le nouvel alinéa aura la teneur suivante:

„Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.“

Amendement 14: Article 14 b) (nouvel article 14)

Au paragraphe (1) de cet article les termes „physique, psychique et sociale“ sont supprimés au premier et au deuxième alinéa parce que notamment la notion de „santé sociale“ n'est pas définie et dans le 2e tiret du même paragraphe (1) „dans un délai par eux fixé“ est remplacé par „dans un délai raisonnable fixé par eux“ ce qui constitue une formulation plus lisible.

Le paragraphe (1) aura dès lors la teneur suivante:

„(1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des travailleurs, ils ont le droit:

- *d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées;*
- *d'ordonner que soient apportées, dans un délai raisonnable fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des travailleurs;*
- *d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des travailleurs.*

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures. Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile.“

Amendement 15: Article 15 nouvellement introduit

Suite aux remarques du Conseil d'Etat un texte concernant la procédure d'agrément ministériel d'organismes de contrôle a été intégré à la suite de l'article 14 auquel il doit se référer directement.

Le mode de fonctionnement et la composition de la commission consultative y prévue seront déterminés par voie de règlement grand-ducal.

De même, pour pouvoir être agréés, les organismes de contrôle doivent remplir les conditions qui seront fixées par un deuxième règlement grand-ducal.

Les deux règlements d'exécution seront à prendre sur avis obligatoire du Conseil d'Etat.

Le choix d'avoir recours à des règlements grand-ducaux pour les organismes agréés est motivé tant par des raisons de technique législative que par le souci de ne pas disproportionner le texte qui porte en premier lieu création de l'Inspection du travail et des mines.

Le nouvel article 15 aura dès lors la teneur suivante:

„**Art. 15.–** *(1) L'agrément des organismes de contrôle prévus au paragraphe (2) de l'article qui précède est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis d'une Commission consultative, dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.*

(2) Ces organismes de contrôle peuvent être chargés de:

1. *réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution;*
2. *réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution.*

(3) Pour pouvoir être agréés les organismes de contrôle doivent remplir les conditions fixées par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat."

Amendement 16: Article 15 du projet (nouvel article 16, alinéa 1)

Pour être cohérent, les termes de „physique, psychique et/ou sociale" sont également supprimés dans l'alinéa premier du nouvel article 16 qui prendra la teneur suivante:

„**Art. 16.–** *Lorsque la sécurité ou la santé des travailleurs sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.*"

Amendement 17: Article 16 du projet (nouvel article 17)

Le libellé du nouvel article 17 est modifié en tenant compte des observations du Conseil d'Etat.

En effet, toute participation spontanée dans les réunions de la délégation est supprimée et aucune participation dans les réunions du comité mixte n'est admise.

Le chef d'entreprise concerné sera informé (et ne pourra plus être invité).

Le nouvel article 17 prendra la teneur suivante:

„**Art. 17.–** *Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.*

Les chefs d'entreprises en seront informés."

Amendement 18: Article 17 du projet (nouvel article 18)

Concernant le libellé du paragraphe (1), les termes „par lettre simple ou recommandée ou par courrier électronique" remplacent „par lettre recommandée, sinon par écrit, sous toute forme généralement quelconque".

Suite à ces modifications le texte prendra la teneur suivante:

„(1) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des travailleurs et les travailleurs intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci."

Amendement 19: Article 18 du projet (nouvel article 19); paragraphe (1)

Pour faire droit aux observations du Conseil d'Etat et des parties intéressées consultées, un nouveau libellé est proposé par voie d'amendement gouvernemental.

Le nouveau paragraphe (1) de l'article 19 aura la teneur suivante:

„**Art. 19.–** *(1) La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:*

– *des fractures;*

– *des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;*

– *des plaies avec perte de substance;*

– *des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,*

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.“

Amendement 20: Article 20 du projet (nouvel article 21); paragraphe (4)

Le deuxième alinéa de ce paragraphe est complété pour préciser que l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition.

L'alinéa 2 dudit paragraphe (4) prendra dès lors la teneur suivante:

„(4) …

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.“

Amendement 21: Article 22 du projet (nouvel article 23); paragraphe (1)

Suite aux observations des partenaires sociaux le texte est légèrement modifié dans son paragraphe (1) en y supprimant la notion de „au niveau national“.

Le texte aura la teneur suivante:

„**Art. 23.–** *(1) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle.“*

Amendement 22: Article 23 du projet (nouvel article 24)

Afin de tenir compte des remarques et oppositions du Conseil d'Etat et des observations des partenaires sociaux il est proposé un nouveau libellé introduit par le biais d'un amendement gouvernemental.

Il résulte entre autres plus clairement du nouveau texte qu'il ne s'agit nullement d'introduire le témoignage anonyme, mais d'essayer de protéger le salarié plaignant vis-à-vis de son employeur, de même que l'entreprise concernée notamment pour préserver ses secrets de fabrication.

Le cas échéant le respect de cette confidentialité peut même favoriser une solution extrajudiciaire du problème existant entre le salarié et son employeur.

Le nouvel article 24 aura la teneur suivante:

„**Art. 24.–** *Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de garder le secret des informations confidentielles reçues dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous peine des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal.*

La confidentialité doit notamment être observée en vue de la protection du plaignant, de la réputation de l'entreprise concernée ou encore des secrets de fabrication de celle-ci.“

Amendement 23: Article 25 du projet (nouvel article 26)

Au paragraphe (2) l'examen d'admission est remplacé par l'examen de fin de stage et de promotion alors que les matières prévues pour les examens d'admission sont prédéterminées et uniformes pour l'ensemble de la fonction publique.

Le paragraphe (3) est supprimé parce qu'il est superfétatoire.

Le nouvel article 26 prendra dès lors la teneur suivante:

„**Art. 26.–** *(1) Sans préjudice de l'application des dispositions concernant le statut des fonctionnaires et des dispositions spéciales de la présente loi, les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions désignées à l'article 25 qui précède sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale.*

(2) Un règlement grand-ducal pourra adapter les matières des examens de fin de stage et de promotion aux tâches particulières de l'Inspection du travail et des mines."

Amendement 24: Article 26 du projet (nouvel article 27), paragraphe (1)

Au paragraphe (1) il est proposé de remplacer la simple référence de „qualité d'ingénieur" par „être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années" et d'ajouter un nouvel alinéa quatre relatif à l'inscription des diplômes et à la pratique professionnelle.

Ce paragraphe aura la teneur suivante:

„**Art. 27.–** *(1) Le directeur et les directeurs adjoints doivent remplir les conditions prévues pour le recrutement des cadres supérieurs de l'administration.*

Le directeur doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années ou être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'un des directeurs adjoints doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années et l'autre doit être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

Les diplômes d'ingénieur respectivement de juriste doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins."

Amendement 25: Article 26 du projet (nouvel article 27), paragraphe (2)

Concernant le paragraphe (2) la référence au diplôme de fin d'études secondaires est supprimée alors que le diplôme final d'ingénieur présuppose le certificat de fin d'études secondaires.

En plus il a été précisé qu'il doit s'agir d'un cycle d'études „complet".

Les termes „sur place" ont été supprimés.

Le paragraphe (2) se lira dès lors comme suit:

„(2) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'ingénieur doivent être détenteurs d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Le diplôme d'ingénieur doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins."

Amendement 26: Article 26 du projet (nouvel article 27), nouv. paragraphe (3)

Il est proposé d'introduire un nouveau paragraphe (3) réglementant l'accès à la carrière supérieure pour les détenteurs de titres universitaires autres que celui d'ingénieur.

Ce paragraphe aura la teneur suivante:

„(3) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'attaché de direction doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Les diplômes doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur."

Amendement 27: Article 26 du projet (nouvel article 27), nouv. paragraphe (4)

Au nouveau paragraphe (4) la référence au certificat de fin d'études secondaires est supprimée alors que le titre universitaire présuppose ledit certificat.

De plus il est proposé de remplacer la notion de titre académique par celle de titre universitaire.

Les termes „sur place" sont supprimés.

Le paragraphe (4) prendra dès lors la teneur suivante:

„(4) Les fonctionnaires de la carrière supérieure du psychologue doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années. Le diplôme de psychologue doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur."

Amendement 28: Article 26 du projet (nouvel article 27), nouv. paragraphe (5)

Au nouveau paragraphe (5) il est également proposé de remplacer la notion de titre académique par celle de titre universitaire.

Le paragraphe (5) prendra dès lors la teneur suivante:

„(5) Les fonctionnaires de la carrière de l'assistant social doivent être détenteurs d'un diplôme d'assistant social ou équivalent et d'un titre universitaire délivré après un cycle d'études professionnelles de quatre années au moins dont la dernière année peut être consacrée à des stages ou à une formation spéciale en relation avec le service social. Le diplôme d'assistant social doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur."

Amendement 29: Article 27 du projet (nouvel article 28)

Pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat relatives à l'accès à la „fonction" d'inspecteur du travail, le texte est adapté de telle façon à ce qu'il règle uniquement l'accès au „titre" d'inspecteur du travail.

Les deux dernières phrases de cet alinéa sont supprimées puisque le fait d'imposer des examens spécifiques et supplémentaires au personnel de l'Inspection du travail et des mines entraînera des difficultés insurmontables pour pouvoir recruter du personnel à l'avenir.

Le dernier alinéa est modifié en conséquence.

L'article 28 sera libellé comme suit:

„**Art. 28.–** *Les fonctionnaires briguant le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail sont recrutés par appel public à candidature.*

Le Grand-Duc, respectivement le Ministre nomme aux postes vacants. Un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi tel que créé par la loi du xxxxxx peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat."

Amendement 30: Article 29 du projet

En attendant une éventuelle réforme globale et fondamentale de la législation sur le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise qui engloberait les possibilités de recours en cas de non-respect des dispositions légales afférentes, il est proposé de ne pas changer les articles 37 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes et 40 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

L'article 29 est dès lors supprimé.

Amendement 31: Article 31 du projet, paragraphe (1)

Il est proposé d'ajouter un nouveau paragraphe (1) à l'article 31 pour clarifier la situation du personnel d'inspection déjà en service.

En effet ce paragraphe précise que le personnel actuellement en service et ayant les qualifications légales requises sera autorisé par le ministre à porter le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.

Il aura la teneur suivante:

„(1) Le personnel actuellement en service auprès de l'Inspection du travail et des mines et répondant aux qualifications légales requises sera autorisé par le ministre à porter le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.“

Amendements 32 et 33: Article 31 du projet, paragraphe (2)

Concernant le paragraphe (2) deux amendements gouvernementaux sont proposés.

En premier lieu il s'agit de changer le nombre de contrôleurs bénéficiant des dispositions transitoires alors qu'entre-temps un contrôleur a fait valoir ses droits à la retraite.

Le texte ne s'appliquera dès lors qu'à onze contrôleurs au lieu de douze.

Ensuite, en ce qui concerne les contrôleurs de la carrière de l'expéditionnaire, il est proposé de ne plus prévoir les deux filières prévues par le projet initial mais de se limiter à celle de l'expéditionnaire technique.

Cette limitation a le mérite de clarifier les situations ambiguës tout en évitant des conséquences pouvant éventuellement paraître injustes à l'égard de l'une ou l'autre des personnes concernées.

Compte tenu de ces deux amendements le paragraphe (2) prendra la teneur suivante:

„(2) Les onze contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui ne remplissent pas les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination hors cadre dans la carrière de l'expéditionnaire technique. Pour la fixation de la carrière, ils sont nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de leur nouvelle carrière.“

Amendement 34: Article 31 du projet, paragraphe (3)

Au paragraphe (3) de l'article 31 il est proposé de soumettre les contrôleurs actuellement en place qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur à un examen dont l'organisation et les matières seront définies par règlement grand-ducal.

En effet et contrairement aux contrôleurs qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière de l'expéditionnaire, les trois contrôleurs concernés bénéficieront d'une réelle promotion et devront dès lors se soumettre à un examen spécial comparable à celui organisé pour la carrière du rédacteur.

Pour ce faire il est ajouté une première phrase au paragraphe (3) pour préciser que les trois contrôleurs concernés peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur sous condition de réussir un examen spécial.

„Ils sont dispensés de l'examen de promotion de leur nouvelle carrière“ est supprimé.

Le paragraphe (3) aura dès lors la teneur suivante:

„(3) Sous condition de réussir un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal, les trois contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. L'employé engagé en date du 15 août 1994, détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires est nommé rédacteur hors cadre au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi au grade 9, échelon 10. Il avancera au grade 10 deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi et il continue à acquérir de nouveaux échelons et indices, y compris les allongements aux mêmes échéances.

Les employés engagés respectivement les 1er mars 2001 et 1er novembre 2001, détenteurs respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires Ecole de Commerce et de Gestion (ECG) et d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques division des professions de santé et des professions sociales, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. Ils sont nommés rédacteur hors cadre au grade 9 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi à l'échelon immédiatement supérieur à celui acquis en tant qu'employé de l'Etat. Ils avanceront au grade 10 avec effet au 1er mars 2011 respectivement 1er novembre 2011, au grade 11 avec effet au 1er mars 2014 respectivement 1er novembre 2014 et au grade 12 avec effet au 1er mars 2017 respectivement 1er novembre 2017."

*

TEXTE COORDONNE DU PROJET DE LOI

Art. 1.– Il est créé une administration nommée Inspection du travail et des mines dont la mission consiste à contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du travailleur, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions.

Chapitre Ier.– *Définitions*

Art. 2.– Pour l'exécution et l'application de la présente loi et de ses mesures d'exécution, on entend par:

1. „travailleur": toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles;
2. „employeur": toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement;
3. le „ministre": le membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le travail.

Chapitre II.– *Champ d'application et attributions*

Art. 3.– (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des travailleurs;
b) de conseiller et d'assister les employeurs et les travailleurs et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;
c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail;
d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat;
e) de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié.

(2) Le ministre pourra charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des travailleurs.

Chapitre III.– *Organisation générale*

Art. 4.– L'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministre.

Art. 5.– Il est institué auprès du ministre un „Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail" chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents. Son fonctionnement est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 6.– L'Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel sur les activités de l'Inspection du travail et des mines se rapportant à l'année précédente et qui contient notamment des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont elle est chargée d'assurer l'exécution.

Le rapport annuel est rendu accessible au public par les moyens les plus appropriés.

Art. 7.– (1) L'Inspection du travail et des mines comprend:

– la direction;
– l'inspectorat du travail;
– le service administratif.

(2) La direction comprend le directeur et les directeurs adjoints.

Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.

Les directeurs adjoints assistent le directeur et assument sous son autorité la responsabilité des domaines qu'il leur confie.

En cas d'empêchement du directeur, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés par la loi.

(3) L'inspectorat du travail comprend les membres de la direction et les inspecteurs en chef du travail, les inspecteurs principaux du travail et les inspecteurs du travail.

Art. 8.– L'organisation de l'Inspection du travail et des mines est agencée par règlement grand-ducal.

Chapitre IV.– *Compétences*

Art. 9.– Toutes les compétences de l'inspectorat du travail prévues au présent chapitre doivent être mises en oeuvre sous l'autorité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail qui devra assumer la responsabilité des actions décidées et menées.

Art. 10.– Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article.

Art. 11.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33(1) du code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visés au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

– l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;
– le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et/ou le délégué à l'égalité et/ou le délégué des jeunes travailleurs compétents pour le lieu de travail en cause.

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur.

(3) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à prendre l'identité et de fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, travailleurs ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
b) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation du permis de travail.

Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle et toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. 12.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
   – à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
   – à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;

– à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.

b) à obliger l'employeur d'informer d'une manière adéquate tous les travailleurs par l'affichage ou par tout autre moyen de communication approprié, quant aux:

– avis dont l'apposition ou la notification est prévue par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles,
– décisions prises par l'Inspection du travail et des mines, relativement à l'entreprise ou à l'établissement concerné,
– circulaires relatives au droit du travail ou à la sécurité et la santé des travailleurs,
– consignes de sécurité, rédigées ou graphiquement reproduites.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés:

– à effectuer ou à faire effectuer des mesurages de nature technique et scientifique afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
– à cette fin, à prélever, à faire prélever, à emporter et à faire emporter aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières, substances ou pièces ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l'employeur, au cas où une faute serait établie à sa charge.

(3) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle spécifiques, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. 13.– Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

Ils peuvent ordonner, même sans en référer à leur hiérarchie, la cessation immédiate du travail du travailleur concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives

– à l'âge minimum requis pour le travail;
– à la durée du travail et au travail de nuit;
– au respect du repos hebdomadaire;
– aux jours fériés légaux;
– aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail.

Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. 14.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des travailleurs, ils ont le droit:

– d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées;
– d'ordonner que soient apportées, dans un délai raisonnable fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des travailleurs;

– d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures. Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté:

– d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués par un ou plusieurs organismes spécialement agréés par le ministre.

Ils préciseront à cet effet par notification écrite les délais endéans lesquels:

- lesdites mesures d'instruction complémentaires doivent être effectuées;
- le rapport des résultats desdites mesures doit être remis à l'Inspection du travail et des mines.

– d'ordonner que soient apportées, dans un délai par eux fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives, conventionnelles concernant la sécurité et la santé des travailleurs.

Art. 15.– (1) L'agrément des organismes de contrôle prévus au paragraphe (2) de l'article qui précède est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis d'une Commission consultative, dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

(2) Ces organismes de contrôle peuvent être chargés de:

1. réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution;
2. réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution.

(3) Pour pouvoir être agréés les organismes de contrôle doivent remplir les conditions fixées par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

Art. 16.– Lorsque la sécurité ou la santé des travailleurs sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les travailleurs.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. 17.– Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.

Les chefs d'entreprises en seront informés.

Art. 18.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des travailleurs et les travailleurs intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

(2) Les travailleurs concernés ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs, du fait de leur déplacement ou déposition à l'Inspection du travail et des mines.

Art. 19.– (1) La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:

– des fractures;
– des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;
– des plaies avec perte de substance;
– des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.

(2) Les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines. Dans le cas de travailleurs intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

Art. 20.– (1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés par la présente loi, les membres de l'inspectorat du travail constatent par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire les infractions aux lois, règlements et conventions collectives de travail dont la surveillance est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspectorat du travail, soit de donner des avertissements, soit de donner des conseils à l'employeur ou à son représentant.

(3) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) qui précède sont déposés entre les mains du Procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Le ministre et le directeur de l'Inspection du travail et des mines seront informés par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés, en vertu de sa prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites.

Art. 21.– (1) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles 12 à 14 et 16 à 19, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au travailleur une amende administrative.

(2) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au travailleur destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le travailleur destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le travailleur destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.– (vingt-cinq euros) et € 25.000.– (vingt-cinq mille euros).

Art. 22.– Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Chapitre V.– *Incompatibilités et secret professionnel*

Art. 23.– (1) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle.

(2) Aucun membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut, ni en nom personnel, ni par le biais de tout autre prête-nom:

– avoir un intérêt direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines, voire exercer des missions d'inspection ou de contrôle dans les entreprises ou établissements dans lesquels eux-mêmes ou leurs parents ou alliés en ligne directe détiennent des parts majoritaires, voire une minorité de blocage, à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement;
– poser des actes de commerce;
– exploiter une industrie;
– exercer une profession à titre parallèle, sans préjudice des dérogations admises par le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
– être agent d'affaires;
– tenir cabaret ou débit de boissons.

Art. 24.– Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de garder le secret des informations confidentielles reçues dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous peine des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal.

La confidentialité doit notamment être observée en vue de la protection du plaignant, de la réputation de l'entreprise concernée ou encore des secrets de fabrication de celle-ci.

Chapitre VI.– *Cadre du personnel*

Art. 25.– (1) Le cadre du personnel de l'Inspection du travail comprend, en dehors du directeur et de deux directeurs adjoints, les emplois et fonctions suivants:

a) dans la carrière supérieure de l'attaché de direction:
   – des conseillers de direction 1ère classe;
   – des conseillers de direction;
   – des conseillers de direction adjoints;
   – des attachés de direction 1ers en rang;
   – des attachés de direction.
b) dans la carrière supérieure de l'ingénieur:
   – des ingénieurs 1ère classe;

– des ingénieurs-chefs de division;
– des ingénieurs principaux;
– des ingénieurs-inspecteurs;
– des ingénieurs.

c) dans la carrière supérieure du psychologue:
– des psychologues.

d) dans la carrière moyenne de l'assistant social:
– des assistants sociaux.

e) dans la carrière moyenne de l'ingénieur technicien:
– des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux 1ers en rang;
– des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux;
– des ingénieurs techniciens inspecteurs;
– des ingénieurs techniciens principaux;
– des ingénieurs techniciens.

f) dans la carrière moyenne du rédacteur:
– des inspecteurs principaux 1ers en rang;
– des inspecteurs principaux;
– des inspecteurs;
– des chefs de bureau;
– des chefs de bureau adjoints;
– des rédacteurs principaux;
– des rédacteurs.

g) dans la carrière moyenne du technicien diplômé:
– des inspecteurs techniques principaux 1ers en rang;
– des inspecteurs techniques principaux;
– des inspecteurs techniques;
– des chefs de bureau techniques;
– des chefs de bureaux techniques principaux;
– des techniciens principaux;
– des techniciens.

h) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire technique:
– des premiers commis techniques principaux;
– des commis techniques principaux;
– des commis techniques;
– des commis techniques adjoints;
– des expéditionnaires techniques.

i) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire:
– des premiers commis principaux;
– des commis principaux;
– des commis;
– des commis adjoints;
– des expéditionnaires.

(2) Les fonctionnaires des carrières supérieures, moyennes et inférieures peuvent porter les titres respectivement d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail. D'autres titres spéciaux pourront être introduits par règlement grand-ducal pour les fonctionnaires

des carrières prévues ci-avant. La collation de ces titres ne modifie en rien le rang, ni le traitement des fonctionnaires intéressés.

(3) Les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8 sont nommés par le Grand-Duc. Les nominations aux autres fonctions sont faites par le ministre.

(4) Le cadre prévu peut être complété suivant les besoins du service et dans les limites des crédits budgétaires par des stagiaires, des employés et ouvriers de l'Etat.

Art. 26.– (1) Sans préjudice de l'application des dispositions concernant le statut des fonctionnaires et des dispositions spéciales de la présente loi, les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions désignées à l'article 25 qui précède sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale.

(2) Un règlement grand-ducal pourra adapter les matières des examens de fin de stage et de promotion aux tâches particulières de l'Inspection du travail et des mines.

Art. 27.– (1) Le directeur et les directeurs adjoints doivent remplir les conditions prévues pour le recrutement des cadres supérieurs de l'administration.

Le directeur doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années ou être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'un des directeurs adjoints doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années et l'autre doit être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

Les diplômes d'ingénieur respectivement de juriste doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(2) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'ingénieur doivent être détenteurs d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Le diplôme d'ingénieur doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(3) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'attaché de direction doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Les diplômes doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(4) Les fonctionnaires de la carrière supérieure du psychologue doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années. Le diplôme de psychologue doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(5) Les fonctionnaires de la carrière de l'assistant social doivent être détenteurs d'un diplôme d'assistant social ou équivalent et d'un titre universitaire délivré après un cycle d'études professionnelles de quatre années au moins dont la dernière année peut être consacrée à des stages ou à une formation spéciale en relation avec le service social. Le diplôme d'assistant social doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(6) Les conditions et la forme des nominations aux emplois de la carrière de l'ingénieur technicien auprès de l'Inspection du travail, ainsi que les modalités de l'examen auquel sera subordonnée la promotion aux fonctions supérieures à celle d'ingénieur technicien principal, seront déterminées par règlement grand-ducal, sans préjudice de l'application des règles générales relatives au statut du fonctionnaire.

Art. 28.– Les fonctionnaires briguant le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail sont recrutés par appel public à candidature.

Le Grand-Duc, respectivement le Ministre nomme aux postes vacants. Un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi tel que créé par la loi du xxxxxx peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat.

Chapitre VII.– *Dispositions abrogatoires et transitoires*

Art. 29.– La loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines est abrogée.

Art. 30.– (1) Le personnel actuellement en service auprès de l'Inspection du travail et des mines et répondant aux qualifications légales requises sera autorisé par le ministre à porter le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.

(2) Les onze contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui ne remplissent pas les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination hors cadre dans la carrière de l'expéditionnaire technique. Pour la fixation de la carrière, ils sont nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de leur nouvelle carrière.

(3) Sous condition de réussir un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal, les trois contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. L'employé engagé en date du 15 août 1994, détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires est nommé rédacteur hors cadre au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi au grade 9, échelon 10. Il avancera au grade 10 deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi et il continue à acquérir de nouveaux échelons et indices, y compris les allongements aux mêmes échéances.

Les employés engagés respectivement les 1er mars 2001 et 1er novembre 2001, détenteurs respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires Ecole de Commerce et de Gestion (ECG) et d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques division des professions de santé et des professions sociales, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. Ils sont nommés rédacteur hors cadre au grade 9 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi à l'échelon immédiatement supérieur à celui acquis en tant qu'employé de l'Etat. Ils avanceront au grade 10 avec effet au 1er mars 2011 respectivement 1er novembre 2011, au grade 11 avec effet au 1er mars 2014 respectivement 1er novembre 2014 et au grade 12 avec effet au 1er mars 2017 respectivement 1er novembre 2017.

*

NOTE DU GOUVERNEMENT

relative au projet de loi No 5240 portant approbation des Conventions Internationales du Travail Nos 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 153, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 177, 178, 183 et 184 et des Protocoles relatifs aux Conventions 81 et 155

La présente note tient compte des remarques formulées par le CE dans son avis du 17 décembre 2005 ainsi que de l'avis juridique dont l'ITM avait chargé Me Jean-Marie Bauler.

1. Concernant *l'intitulé,* la proposition du Conseil d'Etat est retenue et la liste des conventions a été adaptée par rapport aux remarques qui suivent pour ne tenir compte que des conventions qui seront effectivement ratifiées par le projet en question.

2. Concernant *l'agencement du texte* il a également été tenu compte de l'avis du CE en prévoyant pour chaque convention un article distinct.

3. *Commentaire des articles*

Ad nouveaux articles 1er à 20 (anciens points 1 à 9, 11 à 17 et 20 à 23 du projet)

La ratification des Conventions Nos 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183, 184 et des protocoles relatifs aux conventions 81 et 155 ne pose aucun problème de contrariété juridique avec la législation et la réglementation nationale.

Ad anciens points 10, 18 et 19 du projet

Ces points ne figurent plus dans le projet de loi étant donné que l'étude approfondie des textes a montré certaines difficultés qui semblent pour l'instant rendre impossible la ratification des conventions en question.

Point 10.

Convention No 153 concernant la durée du travail et les périodes de repos dans les transports routiers, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 65ème session, le 27 juin 1979.

Etant donné que le projet de loi portant transposition de la directive 2002/15/CE relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier vient d'entamer la procédure législative (adopté par le Conseil de Gouvernement dans sa session du 17 février 2006), il semble prématuré de ratifier cette convention.

Point 18.

Convention No 177 concernant le travail à domicile, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 83ème session, le 20 juin 1996.

Dans ce contexte il y a lieu de noter que les partenaires sociaux sont sur le point de finaliser un accord interprofessionnel sur le télétravail susceptible d'être déclaré d'obligation générale.

Il ne semble par conséquent pas opportun de ratifier cette convention au stade actuel.

Point 19.

Convention No 178 concernant l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 84ème session, le 22 octobre 1996.

Cette convention a été ratifiée par la loi d'approbation du 8 juin 2005.

*

TEXTE COORDONNE DU PROJET DE LOI

Art. 1er.– La Convention No 115 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 44ème session, le 22 juin 1960, est approuvée.

Art. 2.– La Convention No 119 concernant la protection des machines, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 47ème session, le 25 juin 1963, est approuvée.

Art. 3.– La Convention No 120 concernant l'hygiène dans le commerce et les bureaux, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 48ème session, le 8 juillet 1964, est approuvée.

Art. 4.– La Convention No 127 concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 51ème session, le 28 juin 1967, est approuvée.

Art. 5.– La Convention No 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 53ème session, le 25 juin 1969, est approuvée.

Art. 6.– La Convention No 136 concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 56ème session, le 23 juin 1971, est approuvée.

Art. 7.– La Convention No 139 concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérogènes, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 59ème session, le 24 juin 1974, est approuvée.

Art. 8.– La Convention No 148 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 63ème session, le 20 juin 1977, est approuvée.

Art. 9.– La Convention No 149 concernant l'emploi et les conditions de travail et de vie du personnel infirmier, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 63ème session, le 21 juin 1977, est approuvée.

Art. 10.– La Convention No 161 concernant les services de santé au travail, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 71ème session, le 25 juin 1985, est approuvée.

Art. 11.– La Convention No 162 concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 72ème session, le 24 juin 1986, est approuvée.

Art. 12.– La Convention No 167 concernant la sécurité et la santé dans la construction, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 75ème session, le 20 juin 1988, est approuvée.

Art. 13.– La Convention No 170 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 77ème session, le 25 juin 1990, est approuvée.

Art. 14.– La Convention No 171 concernant le travail de nuit, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 77ème session, le 26 juin 1990, est approuvée.

Art. 15.– La Convention No 174 concernant la prévention des accidents industriels majeurs, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 80ème session, le 22 juin 1993, est approuvée.

Art. 16.– La Convention No 176 concernant la sécurité et la santé dans les mines, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 82ème session, le 22 juin 1995, est approuvée.

Art. 17.– La Convention No 183 concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 88ème session, le 15 juin 2000, est approuvée.

Art. 18.– La Convention No 184 concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 89ème session, le 21 juin 2001, est approuvée.

Art. 19.– Le Protocole relatif à la Convention No 81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 30ème session, le 11 juillet 1947, est approuvé.

Art. 20.– Le protocole relatif à la Convention No 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 67ème session, le 22 juin 1981, est approuvé.

*

NOTE DU GOUVERNEMENT

relative au projet de loi No 5242 portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite

CONSIDERATIONS GENERALES

Bien qu'il y ait déjà un certain nombre de comités et de commissions oeuvrant dans le domaine du travail et de l'emploi, il s'agit néanmoins dans le présent projet, de créer un comité qui comprend des attributions qui ne sont pas couvertes par des commissions existantes et par ailleurs, le fait de la création du Comité permanent du travail et de l'emploi a comme corollaire que le Comité permanent de l'emploi disparaît.

De même le texte instituant la commission nationale de l'emploi sera abrogé lors d'une prochaine réforme de la législation en vigueur et ne se réunit d'ailleurs plus à l'heure actuelle.

A noter aussi que les différentes commissions ont des missions spécifiques qui s'agencent entre elles, du bas vers le haut et inversement pour former une structure globale avec plusieurs niveaux.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1er

Le paragraphe (1) de l'article 1 est modifié conformément à la proposition du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (2) reprend le libellé de l'article 1er, paragraphe (2) du Règlement grand-ducal du 31 janvier 1996 fixant les attributions, la composition et l'organisation du Comité permanent de l'emploi.

Concernant la suggestion du Conseil d'Etat de compléter cette liste par les missions que le projet de loi No 5144 relatif à la lutte contre le chômage social confie au Comité permanent de l'emploi, il semble difficile d'incorporer ces dispositions alors qu'elles se réfèrent à plusieurs reprises expressément au projet de loi en question ainsi qu'à la notion de chômage social.

Ad Paragraphe (3):

Suite aux remarques du Conseil d'Etat, la notion de „développement durable des conditions du travail et de la sécurité et de la santé des travailleurs" est supprimée et remplacée par „l'évolution des conditions de travail et de la …".

De plus, pour donner suite à la demande du Conseil d'Etat les deux tirets suivants ont été supprimés:

„– du développement de systèmes de gestion des conditions de travail et plus particulièrement de la santé et de la sécurité au travail;“

„– du programme national de formation de tous les acteurs du monde du travail;“

Concernant la compétence du comité de demander „aux ministres de prendre les décisions nécessaires …“, il est proposé, suite aux remarques du Conseil d'Etat, de modifier les alinéas en question de la manière suivante:

Dernier alinéa du paragraphe (2):

„Le comité pourra ~~demander~~ *recommander* aux ministres *concernés* de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement *des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment* de l'Administration de l'emploi, conformément aux propositions du présent paragraphe (2).“

Dernier alinéa du paragraphe (3):

„Le comité pourra ~~demander~~ *recommander* aux ministres *concernés* de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement *des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment* de l'Inspection du Travail et des Mines, conformément aux propositions du présent paragraphe (3).“

Article 2

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, la référence au ministre ayant dans ses attributions la Promotion féminine est remplacée par le „ministre ayant dans ses attributions l'Egalité des Chances“.

Concernant le remplacement des ministres par des mandataires, ceci n'est jamais expressément prévu par les textes, en cas d'empêchement le Ministre en question désignera son remplaçant.

Pour ce qui est de la désignation des représentants des salariés et des employeurs, le texte ne précise en effet pas quelle est la manière dont ils seront désignés.

Afin de combler ceci, il est proposé de prévoir un règlement grand-ducal précisant les modalités de désignation des représentants des partenaires sociaux au Comité permanent du travail et de l'emploi.

Ceci permettra également de tenir compte de l'observation faite par la Chambre des fonctionnaires concernant la représentation de la CGFP pour le volet emploi alors que le volet travail ne concerne pas la fonction publique.

Dès lors l'article 2 du projet sera à compléter par un nouveau paragraphe (3) de la teneur suivante:

„Un règlement grand-ducal déterminera les conditions de proposition, de nomination et de révocation des membres prévus aux points 2. et 3. du paragraphe (1) et d'exclusion des experts prévus à l'article 4 paragraphe (3) de la présente loi.“

Concernant la procédure il s'agit en effet d'un amendement à apporter au projet de loi existant.

Article 3

Suite aux observations formulées à juste titre par le Conseil d'Etat, le nombre minimal de réunions obligatoires par an est réduit à trois dont au moins une fois par année pour chaque domaine précisé à l'article 1er.

Article 4

Le Conseil d'Etat ne formule pas d'observations.

Article 5

Conformément aux remarques formulées par le Conseil d'Etat, la possibilité de révoquer un membre du Comité permanent du travail et de l'emploi respectivement d'en exclure un expert qui a violé le secret des informations prévu à l'article 5, est accordée au ministre dans le Règlement grand-ducal déterminant les conditions de proposition, de nomination et de la révocation des membres prévus aux points 2. et 3. du paragraphe (1) et d'exclusion des experts prévus à l'article 4 paragraphe (3) de la présente loi (cf. article 2 du présent projet).

Article 6

En faisant droit aux remarques du Conseil d'Etat et tout en tenant compte de la suggestion de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, le nouveau service créé par l'article 6 est appelé „Instance de conciliation individuelle".

En conséquence, toutes les références au „médiateur" sont changées en „conciliateur" et l'intitulé mentionnera la „conciliation individuelle" au lieu de la „médiation tripartite".

L'article 6 sera complété par un nouveau paragraphe (2) pour créer un Règlement grand-ducal précisant les modalités de saisine, les détails de l'instruction ainsi que l'indemnisation du Président et des assesseurs.

Ledit paragraphe aura la teneur suivante:

„(2) Un règlement grand-ducal déterminera les modalités de saisine, les détails de l'instruction ainsi que l'indemnisation du Président et des assesseurs."

Article 7

Il est fait droit aux observations du Conseil d'Etat en supprimant le bout de phrase „et le règlement grand-ducal du 31 janvier 1996 fixant les attributions, la composition et l'organisation du comité permanent de l'emploi".

*

TEXTE COORDONNE DU PROJET DE LOI

Art. 1er.– (1) Le Comité permanent du travail et de l'emploi institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après „le Comité", est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière

a) d'emploi et de chômage,

b) de conditions de travail, de sécurité et de santé des travailleurs.

(2) Dans le cadre de la mission ci-avant sub (1) a), le comité surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de travailleurs non ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen, de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre l'Administration de l'emploi et les employeurs.

A cette fin le comité peut notamment faire établir et examiner:

– des études sur la structure de la main-d'oeuvre;
– des bilans globaux et sectoriels de main-d'oeuvre;
– des analyses des professions et de leur évolution technique;
– des études sur les profils des offres et demandes d'emploi;
– des études sur l'évolution de l'emploi;
– des statistiques sur les fluctuations du marché du travail;
– des études sur des problèmes en relation avec l'emploi et le chômage et la formation professionnelle;
– des comptes-rendus sur les résultats obtenus par les services de placement;
– des études sur les infractions à la législation sociale luxembourgeoise.

Sur la base de l'examen des données précitées, le comité pourra notamment émettre des propositions sur les actions à entreprendre:

– en vue de rapprocher les offres et les demandes d'emploi;
– en vue de réduire les inadéquations constatées sur le marché du travail;
– sur base de l'examen des problèmes rencontrés par les services de placement et les services de la formation professionnelle dans l'exécution de leurs missions, en vue d'améliorer l'efficience des

prestations offertes par ces services aux entreprises et aux demandeurs d'emploi et d'accroître le taux de pénétration de l'Administration de l'emploi sur le marché du travail;

– en vue d'améliorer les mécanismes de contrôle de l'application de la législation sociale luxembourgeoise.

Le comité pourra recommander aux ministres concernés de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment de l'Administration de l'emploi, conformément aux propositions du présent paragraphe (2).

(3) Dans le cadre de la mission, ci-avant sub (1) b), d'examiner l'évolution des conditions de travail et de la sécurité et de la santé des travailleurs, le comité surveille la situation et l'évolution, notamment:

– de l'application de la législation concernant:
  • la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs,
  • le droit du travail, et
  • les relations entre l'Inspection du travail et des mines et les employeurs et travailleurs;
– du développement des dispositions de protection de la santé tant physique que psychique des travailleurs;
– du développement d'un réseau d'information et de compétences destiné aux employeurs et aux travailleurs;
– de la collaboration avec les partenaires extérieurs à l'Inspection du travail et des mines;
– de la stimulation du dialogue social entre l'employeur et les représentants des travailleurs au sein des entreprises.

Le comité pourra recommander aux ministres concernés de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment de l'Inspection du Travail et des Mines, conformément aux propositions du présent paragraphe (3).

Art. 2.– (1) Le comité se compose des membres suivants:

1. Quatre membres représentant le Gouvernement, à savoir:
   – le ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
   – trois ministres à désigner par le Gouvernement parmi les ministres ayant dans leurs attributions l'Economie, les Classes moyennes, l'Education nationale et la Formation professionnelle, la Sécurité sociale, les Transports, la Fonction publique et la Réforme administrative ainsi que l'Egalité des chances;
2. Quatre représentants des salariés des organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public ou leurs suppléants;
3. Quatre représentants des employeurs à désigner par la ou les organisation(s) représentative(s) des entreprises luxembourgeoises et représentant l'industrie, l'artisanat, le commerce, l'hôtellerie-restauration, les banques et les assurances ou leurs suppléants.

(2) Les ministres ainsi que les membres des organisations des employeurs respectivement des salariés ou leurs suppléants n'ayant pas été désignés comme membres du comité, pourront assister en qualité d'experts et avec voix consultative aux réunions. Le nombre de ces experts désignés par les organisations des employeurs sont au même nombre que ceux désignés par les organisations des salariés.

(3) Un règlement grand-ducal déterminera les conditions de proposition et de nomination des membres prévus aux points 2. et 3. du paragraphe (1) et d'exclusion des experts prévus à l'article 4 paragraphe (3) de la présente loi.

Art. 3.– Le comité se réunit, sur convocation du président, en cas de besoin et au moins trois fois par année dont au moins une fois par année pour chaque domaine précisé à l'article 1er (2) et à l'article 1er (3).

Art. 4.– (1) Le comité est placé sous la présidence du Ministre ayant dans ses attributions le travail et l'emploi.

(2) Le comité dispose d'un secrétariat dont la gestion est assurée par un ou des fonctionnaires du Ministère du travail et de l'emploi, de l'Administration de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines.

(3) Le comité pourra instituer des groupes de travail. Il pourra s'adjoindre des experts, ces derniers assistant avec voix consultative aux travaux du comité ou des groupes de travail. Il pourra entendre les représentants des personnes, entreprises ou secteurs directement concernés par un problème relevant de la compétence du comité.

Art. 5.– Les membres, les experts et les fonctionnaires doivent garder le secret des informations qui leur auraient été fournies à titre confidentiel dans l'accomplissement de leur mission. Il en sera de même des personnes visées à l'alinéa 2 de l'article 4, paragraphe (3) du présent règlement.

Art. 6.– (1) Il est institué auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi une instance de conciliation individuelle pour tout litige individuel, relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des travailleurs, et susceptible d'être porté en justice.

L'instance de conciliation individuelle se compose d'un président, émanant du personnel de l'inspectorat de l'Inspection du travail et des mines, assisté d'un représentant des travailleurs et d'un représentant des employeurs.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont proposés par le Comité permanent du travail et de l'emploi et nommés par le Ministre pour une période de 5 ans.

La saisine de l'instance de conciliation individuelle se fait d'un commun accord entre les parties en litige par voie de requête sur papier libre.

La saisine de l'instance de conciliation individuelle suspend tout délai de recours auprès d'une instance judiciaire.

Chacune des parties est libre de saisir à tout moment l'instance judiciaire compétente. Cette saisine met fin à la conciliation.

Les conciliateurs peuvent proposer un accord de transaction qui, en cas d'acceptation, met fin au litige.

Les conciliateurs peuvent également constater l'échec de la conciliation. Cette décision met fin à la suspension des délais de recours en justice. Cette décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Un règlement grand-ducal déterminera les modalités de saisine, les détails de l'instruction ainsi que l'indemnisation du Président et des assesseurs.

Art. 7.– L'article III de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est abrogé.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/07

N° 5239[7]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

SOMMAIRE:

		page
1)	Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (20.10.2006) ..	1
2)	Dépêche du Directeur général du Bureau International du Travail au Ministre du Travail et de l'Emploi (7.7.2006).....	2
3)	Dépêche du Ministre du Travail et de l'Emploi à la Directrice du Département des Normes internationales du travail du Bureau International du Travail (17.7.2006)	5

*

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

(20.10.2006)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe copie d'un échange de correspondance entre ce dernier et le Département des Normes Internationales du Travail du Bureau International du Travail au sujet du projet de loi sous rubrique.

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

*

DEPECHE DU DIRECTEUR GENERAL DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(7.7.2006)

Objet: Projet de loi portant création d'une Inspection du travail et des mines

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous communiquer, comme suite à votre demande par lettre du 23 mars 2006, les commentaires du Bureau concernant le projet de texte susvisé au regard de la convention (No 81), sur l'inspection du travail, 1947, ratifiée en 1958.

En espérant que ces commentaires vous seront utiles, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre l'expression de ma très haute considération.

Pour le Directeur général,
Cleopatra DOUMBIA-HENRY
Directrice du Département des normes internationales du travail

*

Le projet de loi portant création d'une Inspection du travail et des mines, dans sa teneur du 23 mars 2006, appelle les remarques suivantes au regard des dispositions des conventions internationales sur l'inspection du travail.

Article 1er

Il serait souhaitable que cette disposition liminaire contienne des précisions relatives notamment au rattachement de l'Inspection du travail et des mines au ministère du travail, ainsi qu'une définition de la mission de l'Inspection du travail mettant en évidence ses fonctions principales telles que découlant de la convention No 81:

1) la fonction de contrôle de la législation pertinente (article 3, paragraphe 1 a)) de la convention No 81
2) la fonction pédagogique (article 3, paragraphe 1 b))
3) la participation à l'amélioration de la législation pertinente (article 3, paragraphe 1 c)).

Le développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail s'apprécie en effet, au sens de la convention No 81, davantage comme la conséquence attendue de l'exécution de ces fonctions que comme une mission en soi.

Article 3

La première fonction de l'inspection du travail aux termes de la convention (articles 2 et 3, paragraphe 1 a)) est le contrôle des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Il est important de veiller à ce que, comme prévu par l'article 3, paragraphe 2, si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne fassent pas obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni ne portent préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspections dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Il convient donc de s'interroger si: 1) le domaine relevant du contrôle de l'inspection, à savoir „la législation", n'est pas trop étendu au regard des ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail et des attributions qui doivent lui être confiées au titre de la ratification de la convention et si 2) le contrôle des dispositions légales relatives à certains domaines de la législation n'est pas une fonction susceptible d'entrer en contradiction avec les exigences inhérentes aux fonctions définies par la convention quant à l'objectif visé par celle-ci. Il y a lieu de souligner que l'incompatibilité peut résulter de l'insuffisance des ressources humaines et financières de l'inspection du travail, mais également de la nature-même de certaines fonctions additionnelles.

Article 6

Tel que libellé cet article ne semble pas se rapporter au titre du chapitre „Organisation“. Peut-être conviendrait-il de le placer à la suite du champ d'application et des compétences.

Article 10, dernier alinéa: „La saisine de la médiation … telle que prévue dans le présent article.“

Peut-être conviendrait-il de modifier la première partie de la phrase de la manière suivante: „Le recours à la médiation ou la saisine d'un tribunal compétent …“.

Article 11

Les nombreuses dispositions de cet article du projet appellent des observations à divers égards:

Article 11 (1)

La disposition qui subordonne le droit d'accès des membres de l'inspectorat du travail aux lieux de travail à l'existence d'indices suffisants ou de motifs légitimes de considérer qu'un contrôle s'impose est contraire à l'esprit et à la lettre de la disposition liminaire de l'article 12, paragraphe 1 de la convention No 81. Le droit de libre accès devrait en effet, en vertu de cette disposition, leur être reconnu au seul motif de l'assujettissement formel ou supposé à l'inspection du travail. Suivant l'article 16 de l'instrument, des inspections doivent être effectuées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application des dispositions légales relevant du contrôle de l'inspection du travail. Cette exigence implique aussi bien des visites d'inspection de routine que des visites sur demande ou dénonciation. De plus, suivant l'article 15 © de la convention, les inspecteurs du travail doivent traiter comme absolument confidentielle la source des plaintes et s'interdire de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte. Une telle exigence ne peut pas être respectée si la liberté d'accès des inspecteurs est subordonnée à l'existence d'indices ou de motifs spécifiques. Il serait donc souhaitable que soit supprimée la première partie de la phrase „S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle … dépendances respectives“.

S'agissant des locaux d'habitation, la convention No 81 ne prévoit pas expressément de pouvoirs de l'inspection du travail en matière d'accès à l'habitation des travailleurs. Néanmoins, les conditions d'hébergement de travailleurs par l'employeur (comme dans les chantiers du bâtiment et dans l'hôtellerie, par exemple), constituent une matière connexe aux conditions de travail (au sens de l'article 3, paragraphe 1 a)) de la convention No 81 et peuvent à ce titre, faire l'objet du contrôle de l'inspection du travail au regard de la législation pertinente. En outre, les obligations de l'administration à l'égard des conditions de vie professionnelle sont prévues par l'article 6, paragraphe 2 b) de la convention No 150, sur l'administration du travail, 1978.

Article 11 (2)

Première phrase: Il serait souhaitable de compléter cette disposition pour la mettre en conformité avec la lettre et l'esprit de l'article 12, paragraphe 2, de la convention qui prévoit que „à l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, *à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle“*.

3ème alinéa. „Les membres de l'inspectorat du travail peuvent autoriser les membres précités …“.

En vertu de la convention No 81 (article 12, paragraphe 1 c) i)), les inspecteurs du travail devraient avoir la possibilité de décider de l'opportunité de la présence de tiers au cours des interrogatoires menés à l'occasion de la visite. Une disposition dans ce sens aurait l'avantage de rendre possible, lorsque l'inspecteur l'estime utile ou opportun, la présence de l'employeur, des représentants de travailleurs ou de tout autre témoin au cours des opérations d'inspection. Il convient également de veiller à ce que soit garantie à tout moment de la visite la confidentialité prévue par l'article 15 c) de la convention No 81, quant à l'origine des plaintes et dénonciations ainsi que quant au lien qui pourrait exister entre une plainte et la visite.

Article 11 (3) dernier alinéa. „Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle et toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection et des mines.“.

La convention No 81 ne prévoit pas de manière expresse que les archives relatives au contrôle des établissements soient conservées indéfiniment. Néanmoins, l'article 16, aux termes duquel les établis-

sements devraient être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application des dispositions légales, implique pour l'inspecteur du travail (ou l'autorité centrale d'inspection), la possibilité de traiter la question de la destruction des archives pertinentes au cas par cas et en fonction de l'effet donné par l'employeur aux éventuels conseils, recommandations et mises en demeure antérieurs. Ainsi, la répétition d'une négligence ou d'une faute manifeste ou répétée peut amener l'inspecteur du travail à envisager des poursuites légales ou une sanction administrative à l'encontre d'un employeur en infraction. En revanche, la constatation d'une infraction au sein d'un établissement qui n'aurait fait l'objet d'aucune observation ni d'aucune injonction au cours d'un ou de plusieurs contrôles successifs, pourrait justifier le choix par l'inspecteur du travail d'une action pédagogique au lieu d'une poursuite prévue par la loi, et ce, en vertu du principe de libre décision, tel qu'énoncé par l'article 17, paragraphe 2 de la convention et repris par l'article 20, paragraphe 2) du projet de loi.

L'historique de l'établissement en matière de respect de la législation de l'inspection du travail devrait être un élément d'appréciation important pour les inspecteurs du travail lorsqu'il s'agit de décider de la suite à donner à un constat d'infraction. Il est donc nécessaire que les inspecteurs disposent d'autant d'éléments d'information que possible à cette fin. L'observation de la pratique en la matière montre par ailleurs qu'il est difficile sinon impossible de déterminer la période à prendre en considération pour chaque établissement, la fréquence des visites d'inspection étant généralement variable et aléatoire (jusqu'à de nombreuses années d'intervalle entre deux visites pour un même établissement).

En outre, les rapports de visites d'inspection ou de contrôles d'établissement constituent, lorsqu'ils couvrent une période suffisamment longue pour être significative, un réservoir important de données permettant à l'autorité d'inspection d'évaluer l'efficacité de ses méthodes et de les redéfinir au besoin, aux niveaux sectoriel, régional, voire national. Quelques systèmes d'inspection recourent à ce moyen pour établir un classement national des entreprises et établissements quant à l'observation de la législation. Sur la base de ce classement, des mesures incitatives à caractère fiscal sont mises en oeuvre en faveur des entreprises les plus performantes, que ce soit en matière de sécurité et santé au travail ou en matière de conditions générales de travail (salaire, durée du travail, congés, discrimination, liberté syndicale, etc.).

Article 18

La convocation des „travailleurs intéressés" dans les locaux de l'inspection du travail, pendant la durée du travail, ne paraît pas compatible avec l'obligation faite par l'article 15 c) de la convention No 81 aux inspecteurs du travail de traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte et l'interdiction de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une inspection comme suite à une plainte. C'est en interrogeant plusieurs travailleurs au cours de la visite d'inspection que les inspecteurs peuvent obtenir les informations pertinentes, sans risque d'exposition des auteurs des plaintes et dénonciations à d'éventuelles représailles de la part de l'employeur ou de son représentant.

La disposition du paragraphe 2 ne semble pas suffisante à elle seule à garantir une telle protection. Elle devrait, à tout le moins être assortie d'une disposition prévoyant une sanction, le cas échéant.

Article 24

Suivant l'article 15 b), l'interdiction de révéler des secrets industriels devrait continuer de s'imposer à l'inspecteur du travail même après qu'il aura eu quitté son service et sa transgression devrait donner lieu à l'application de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires. Il conviendrait de l'affirmer clairement par une disposition pertinente afin que les droits et intérêts légitimes des employeurs en la matière soient dûment garantis.

*

DEPECHE DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
à la Directrice du Département des Normes internationales du travail du Bureau International du Travail

(17.7.2006)

Objet: Projet de loi portant création d'une Inspection du travail et des mines;

Madame la Directrice,

C'est avec grand intérêt que j'ai pris connaissance des commentaires du Bureau International du Travail sur le projet de loi sous rubrique.

Entre-temps le texte a été rediscuté dans le cadre d'une concertation tripartite avec tous nos partenaires sociaux et la version ainsi retravaillée, que vous trouverez en annexe, a trouvé l'accord des parties impliquées.

C'est la raison pour laquelle je me vois dans l'impossibilité de procéder à ce stade à des changements rédactionnels.

En ce qui concerne vos remarques vous voudrez trouver en annexe une prise de position sur les différents points soulevés par le Bureau.

Tout en vous remerciant de l'aide précieuse apportée par le Bureau dans le cadre du renouvellement de notre législation, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de mes sentiments très distingués.

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

*

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

Ad Article 1er

L'article 4 du projet précise que „l'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministre".

En ce qui concerne les fonctions principales d'une Inspection du travail telles que découlant de la Convention 81 et citées sous les points 1) à 3) vous voudrez vous référer à l'article premier du projet qui dispose que „ … mission consiste à contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du travailleur, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions" (point 2).

Par ailleurs le paragraphe (1) sous a) de l'article 3 dispose „de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des travailleurs" (point 1).

Le même paragraphe prévoit sous e) „de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié" (point 3).

Ad Article 3

Il est bien entendu que le ministre qui est responsable pour l'Inspection du travail et des mines ne va pas charger cette administration de missions qui l'empêcheraient d'assumer ses fonctions principales. Si ces missions comporteraient des surcharges il est évident que le ministre prendra ses responsabilités tant en matière de personnel qu'en matière de moyens budgétaires.

Ad Article 6

Comme cette version du projet a été approuvée par les partenaires sociaux, je n'entends pas y apporter des modifications de pure forme.

Ad Article 11 (1)

Il faut lire ce paragraphe ensemble avec le point a) du paragraphe (1) de l'article 12 qui autorise les membres de l'inspectorat du travail „à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées …".

En ce qui concerne les locaux d'habitation veuillez noter le nouvel alinéa 4 du paragraphe (1) de l'article 11 qui dispose que „toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33(1) du code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents en vertu d'un mandat du juge d'instruction.".

Ad Article 11 (2)

La proposition d'ajoute du bout de phrase „à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité d'un contrôle." ne serait pas acceptable pour nos partenaires sociaux.

Ad Article 11 (3)

Le paragraphe (3) de l'article 11 prévoit seulement la destruction des pièces dans les cas où l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou d'une sanction administrative. Il s'agit d'une revendication expresse des partenaires sociaux.

Ad Article 18

Il est clair que les fonctionnaires de l'Inspection du travail et des mines sont appelés à la confidentialité (voir en ce sens le deuxième alinéa de l'article 24 qui dispose que „la confidentialité doit notamment être observée en vue de la protection du plaignant …").

La possibilité de convoquer les travailleurs intéressés dans les locaux de l'administration est une revendication expresse du personnel d'inspection, alors que beaucoup de déclarations sont uniquement faites dans des locaux neutres.

Ad Article 24

La confidentialité des secrets industriels continue à s'imposer au fonctionnaire en retraite sur base du statut général de la fonction publique, donc il est superfétatoire de le prévoir dans une loi spéciale.

Luxembourg, le 17 juillet 2006

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/08

Nº 5239[8]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(5.12.2006)

En date du 12 septembre 2006, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Ce projet a pour objet d'amender le projet de loi No 5239 portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

2. Le projet de loi initial, datant de 2003, prévoit l'abrogation de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, ainsi que son remplacement par les nouvelles dispositions qu'il propose.

3. Le projet initial préconise une modification de l'organisation et de la méthodologie de l'ITM, ceci sur base de deux rapports, l'un émanant du Bureau international du travail (BIT) et l'autre du Comité de hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

4. Le BIT critique la méthode de travail de l'ITM qu'il considère comme essentiellement réactive. L'absence d'une politique proactive ne permettrait pas de contribuer à une amélioration systématique et durable des conditions et du milieu du travail.

5. Les conclusions du CHRIT se rapportent plutôt à l'organisation et au fonctionnement concrets de l'ITM. Ainsi, les auteurs de ce rapport relèvent notamment:

– l'insuffisance de la présence sur le terrain et le manque d'effectifs, en particulier de personnel qualifié;
– la nécessité d'une réforme de la procédure de recrutement;
– le manque de centralisation, de spécialisation et d'harmonisation de l'action sur le terrain;
– le pouvoir de police à accorder aux inspecteurs;
– la nécessité d'une unicité du système d'inspection.

6. Tenant compte de ces critiques, les auteurs du projet de loi entendent faire évoluer le rôle de l'ITM de sa phase coercitive prédominante vers un rôle complémentaire nouveau en tant que coordinatrice et génératrice de solutions aux problèmes qui préoccupent les travailleurs.

La nouvelle approche proactive a pour objectif de ne plus se limiter à des interventions réactives ponctuelles, mais de contribuer à une amélioration de la culture des entreprises en matière de gestion des conditions de travail.

Le projet initial entend donner plus de moyens au personnel d'inspection de l'ITM leur permettant ainsi de mieux contrôler et intervenir.

7. Suite aux critiques émises par le Conseil d'Etat dans son avis du 3 mai 2005, le Gouvernement propose aujourd'hui d'amender le premier projet de loi sur différents points dont la CEP•L se propose de retracer, voire d'analyser et de commenter les plus importants.

1. L'ITM sera compétente pour tous les travailleurs non visés par la législation relative à la sécurité dans les administrations et services de l'Etat

(ad article 2 du texte coordonné)

8. Dans sa version initiale le projet de loi entend par *„travailleur"* toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou d'employé public, occupé par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, y compris les stagiaires et apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables.

9. Suite aux contestations du Conseil d'Etat, il est proposé de modifier la définition de façon à garantir que tant les fonctionnaires des établissements publics créés après le 19 mars 1988 que les fonctionnaires travaillant dans des établissements publics occupant essentiellement des travailleurs sous le statut de droit privé, tombent dans le champ d'application de la future loi relative à l'ITM. Ces travailleurs sont en effet exclus du champ d'application de la loi du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'Etat et au vu de la définition initiale ne tombaient pas non plus sous le champ d'application du projet de loi. Aucune instance n'aurait partant été compétente pour contrôler les conditions de travail de ces travailleurs.

10. La nouvelle définition proposée par les auteurs des amendements, reprenant la proposition du Conseil d'Etat (position subsidiaire), permet de remédier à ce problème.

11. Le nouveau texte définit partant le travailleur comme étant *„toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles"*.

12. La CEP•L marque son accord avec cette nouvelle formulation. La CEP•L avait elle aussi soulevé dans son premier avis le problème du champ d'application de la future législation ITM en ce qui concerne notamment les personnes disposant d'un statut assimilé à la fonction publique.

13. La CEP•L tient néanmoins à rappeler que dans son premier avis elle avait réclamé à titre principal un régime d'inspection et de surveillance unique pour tous les travailleurs du pays sans distinction de leur statut de droit public ou de droit privé.

En effet elle est d'avis qu'il est plus logique et plus cohérent de placer tous les salariés, quelque soit leur statut, sous la surveillance d'une même instance de contrôle des conditions de travail.

D'autant plus que les principes généraux édictés au niveau européen en la matière s'appliquent tant à la fonction publique qu'au secteur privé. Les autorités européennes ne font en effet guère de différence entre les deux statuts et préconisent une législation uniforme au niveau de l'emploi et du travail.

On pourrait dès lors s'imaginer une institution unique, en l'occurrence l'ITM, responsable pour l'ensemble des relations de travail, tout en prévoyant au sein de cette instance une cellule interne qui se spécialise dans les particularités du secteur public.

Une telle approche permettrait une vraie harmonisation du fonctionnement du système de prévention et de surveillance en matière de l'application des normes de droit du travail et de santé et de sécurité au travail.

Dans ses conclusions, le CHRIT qualifie de problème majeur la différence de traitement entre le secteur public et privé. Selon le CHRIT, *„il existe en outre des problèmes particuliers à cet égard dans les hôpitaux publics et les chemins de fer: qui doit s'en occuper: à considérer comme privés ou du secteur public?*

Assurer la santé et sécurité au travail est le devoir de chaque employeur. Tout le système d'inspection devrait être organisé au sein d'un seul Ministère, en l'occurrence celui du travail. Enfin le

Groupe d'Evaluation pense que l'Etat étant à ses yeux un employeur au même titre que les employeurs du privé, il est également souhaitable que le ministre du travail soit donc compétent pour le secteur public dans son ensemble comme il l'est pour le secteur privé."

Relevons pour finir que le Conseil d'Etat dans son avis a également plaidé pour un régime unique d'inspection du travail.

2. La mission de l'ITM de conseiller et d'assister les employeurs et les travailleurs doit être explicitée

(ad article 3 (1) b. du texte coordonné)

14. Les amendements reformulent les missions de l'ITM sans pourtant vouloir en modifier la consistance.

15. Une des missions principales de l'ITM est de conseiller et d'assister les employeurs et les travailleurs et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels.

16. La CEP•L estime qu'il est important d'insérer cette mission de conseil et d'information juridique dans un cadre très précis, à consacrer par exemple par voie de règlement grand-ducal.

Ainsi doit-il résulter clairement de la législation de quelle manière les informations juridiques doivent être fournies (par écrit ou oralement), dans quel délai, et qu'en est-il lorsque l'administration se trompe et fournit une information juridique erronée. Quelle en est la conséquence pour l'administré induit en erreur?

3. La référence au dialogue social tripartite disparait du texte

(ad article 6 du projet initial, supprimé par les amendements)

17. Les auteurs des amendements, se basant sur l'avis du Conseil d'Etat, proposent de supprimer l'article 6 du projet initial. Celui-ci renvoyait à la future loi relative au Comité permanent du travail et de l'emploi et précisait que l'ITM exerce ses missions dans le cadre du dialogue social tripartite, tel que inscrit dans cette loi.

18. Le projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite prévoit en effet dans son article 1er, §3, que le comité permanent du travail et de l'emploi pourra demander (par les amendements *„demander"* devient *„recommander"*) aux ministres de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement de l'ITM.

19. Dans son avis, le Conseil d'Etat estime qu'une référence à cette future loi est superfétatoire. Il ne demande néanmoins pas la suppression de toute référence au dialogue social tripartite.

20. La CEP•L estime qu'il est important de souligner dans la législation relative à l'ITM le rôle des partenaires sociaux et de faire le lien dans le présent projet de loi avec les dispositions prévues dans la future législation relative au Comité permanent du travail et de l'emploi, étant donné qu'une des missions de cet organe tripartite est de superviser le bon fonctionnement de l'ITM.

En raison notamment de leur expérience sur le terrain et de leur contact direct avec le milieu professionnel, ils doivent pouvoir influer sur le fonctionnement d'une institution qui est censée jouer un rôle primordial dans la protection des droits des travailleurs.

21. La CEP•L demande par conséquent le maintien des dispositions de l'ancien article 6 du projet de loi dans leur version initiale.

4. La composition du Comité de coordination du systeme national d'inspection du monde du travail devient claire

(ad article 5 du texte coordonné)

22. Le projet initial prévoit l'instauration d'un Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

23. Alors que le premier projet renvoie la question de la composition de ce comité à un règlement grand-ducal, les amendements en fixent directement la composition.

24. Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail sera composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents.

25. La CEP•L approuve ces précisions.

5. Mission de médiation de l'ITM: le gouvernement n'accorde pas plus d'importance au rôle des représentants du personnel

(ad article 10 du texte coordonné)

26. Rappelons que les inspecteurs de l'ITM auront une nouvelle mission dans le cadre du projet de loi.

27. Le projet prévoit en effet que les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction d'intermédiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'étendue et les modalités de ladite intermédiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle.

28. Suite aux remarques du Conseil d'Etat, le Gouvernement propose de remplacer le terme „d'intermédiation informelle" par celui de „médiation informelle" alors que d'un point de vue linguistique cette formulation est plus appropriée.

29. Etant donné que le gouvernement n'a pas pris en considération les remarques formulées dans son premier avis, la CEP•L est obligée de les reformuler.

30. D'après l'article L. 414-1 du code du travail, la délégation du personnel a pour mission notamment de présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective, ainsi que de prévenir et d'aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement.

De ce fait, les délégations du personnel jouent un rôle important dans la protection des intérêts des salariés grâce à leur possibilités d'intervention auprès de l'employeur et en prêtant leurs compétences et leur soutien moral aux salariés.

31. Le présent projet ne doit pas mener à un affaiblissement du rôle des délégations du personnel dans le sens que les employeurs pourraient être amenés à trouver un accord avec l'inspecteur de l'ITM qu'ils présentent alors au salarié. Court-circuiter de cette manière les délégations du personnel ferait perdre aux salariés un allié indispensable pour faire valoir leurs droits.

32. Il importe en outre de mettre en garde devant une éventuelle mise à l'écart du délégué à la sécurité et du délégué à l'égalité dont les missions et les compétences se recoupent également avec celles des inspecteurs de l'ITM.

Les délégués du personnel connaissent mieux que l'inspecteur le terrain, la culture et la vie quotidienne de l'entreprise. Pour cette raison, ils doivent être associés à toute tentative d'intermédiation entre le salarié et l'employeur.

33. Ainsi, la CEP•L juge nécessaire que le projet de loi prévoit explicitement que la délégation du personnel est obligatoirement informée en cas d'intervention de l'ITM dans un litige individuel entre un salarié et son employeur et qu'elle a le droit de participer, lorsqu'elle le souhaite, aux discussions ayant lieu, le cas échéant, entre le salarié, l'employeur et l'inspecteur de l'ITM.

A l'instar de son premier avis, la CEP•L reformule sa proposition d'ajouter les deux alinéas suivants à l'article 10 du projet de loi version amendée: *„Cette fonction de médiation informelle est exercée dans le respect des missions et attributions de la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-1 du code du travail. Avant toute médiation informelle d'un des inspecteurs de l'Inspection du travail et des mines auprès des parties en cause, celui-ci a l'obligation d'en informer la délégation du personnel. La délégation du personnel a le droit de participer à toute médiation informelle d'un inspecteur de l'Inspection du travail et des mines.“*

6. Le droit pour les inspecteurs de l'ITM d'inspecter les lieux de travail devient un droit conditionnel

(ad article 11 du texte coordonné)

34. Alors que le projet initial prévoit que les membres de l'inspectorat du travail doivent avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit dans des locaux de l'employeur, le texte soumis pour avis ajoute la condition de *„l'existence d'indices suffisants ou de motifs légitimes permettant de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'impose“*.

35. Il est en outre précisé que les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

36. Dans un avis récent du 7 juillet 2006, le BIT est d'avis que le fait de soumettre le droit d'accès des membres de l'inspectorat du travail sur les lieux de travail à l'existence „d'indices suffisants ou de motifs légitimes permettant de considérer qu'un contrôle s'impose“, est contraire à l'esprit et à la lettre de la disposition liminaire de l'article 12 §1 de la convention internationale du travail No 81. Suivant l'article 16 de la convention, des inspections doivent être effectuées aussi souvent qu'il est nécessaire pour assurer l'application correcte des dispositions légales relevant du contrôle de l'ITM. Cette exigence implique aussi bien des visites d'inspection de routine que des visites sur demande ou dénonciation. De plus suivant l'article 15 c de la convention, les inspecteurs du travail doivent traiter de manière confidentielle la source des plaintes et ne doivent pas révéler à autrui que l'inspection se fait suite à une plainte. Or, cela ne peut être respecté si la liberté d'accès des inspecteurs est subordonnée à l'existence d'indices ou de motifs spécifiques. Le BIT conclut en demandant la suppression de la référence à l'existence *d'indices suffisants ou de motifs légitimes* dans le projet de loi.

37. Au vu des contestations émises par le BIT, lesquelles la CEP•L fait siennes, elle ne saurait marquer son accord avec lesdits amendements.

7. Plus de garanties pour le respect de la vie privée lorsque l'inspection est effectuée dans une habitation

(ad article 11 §1 du texte coordonné)

38. Pour tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat, l'inspection effectuée dans les locaux destinés à l'habitation (possible lorsqu'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction se trouve dans les locaux d'habitation), sera uniquement possible entre six heures et

demie du matin et vingt heures du soir et sera effectuée par deux agents de l'Inspectorat agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

39. Les amendements ajoutent ainsi deux éléments protecteurs supplémentaires: l'inspection dans des locaux d'habitation doit avoir lieu entre six heures et demie du matin et vingt heures du soir et elle est exclusivement effectuée sur base d'un mandat du juge d'instruction.

40. La CEP•L marque son accord avec ces dispositions.

8. Destruction des rapports relatifs au contrôle dans un délai de 2 ans

(ad article 11 §3 du texte coordonné)

41. Les amendements ajoutent l'obligation à charge de l'ITM de détruire le rapport relatif au contrôle ainsi que toutes les pièces s'y rapportant, dans les deux ans si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative depuis le premier contrôle.

42. Dans son avis du mois de juillet 2006, le BIT fait observer que la convention internationale du travail No 81 ne prévoit pas de manière explicite que les archives relatives au contrôle des établissements soient conservés indéfiniment. Le BIT estime que les inspecteurs doivent avoir la possibilité de décider au cas par cas de la durée de l'archivage des dossiers et rapports. Selon les cas, l'historique d'une entreprise donnée en matière de respect de la législation du travail, doit être un élément d'appréciation important pour les inspecteurs du travail lorsqu'il s'agit de décider de la suite à donner à un constat d'infraction. Ainsi dans une optique de contrôle efficace serait-il judicieux de ne pas fixer d'office la date de destruction d'un dossier.

43. La CEP•L estime qu'il serait au contraire utile de prévoir que l'ITM soit tenue de conserver les rapports pendant une durée minimale de par exemple 2 ans et qu'au-delà de cette durée la destruction des rapports soit possible.

Ce serait une sorte de période probatoire à l'encontre des personnes ayant contrevenu aux règles légales en matière de travail.

9. Information des représentants des travailleurs lors de l'exercice des pouvoirs de contrôle généraux: pas de changements majeurs

(ad article 11 §2 du texte coordonné)

44. Dès le commencement de l'exercice des travaux d'inspection, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que le cas échéant le(s) représentant(s) des travailleurs.

45. Suite aux observations des différentes parties intéressées qui ont été consultées, la nécessité de prévoir la possibilité de faire remplacer le président de la délégation par son représentant et de viser également les délégations divisionnaires s'il en existe, a été soulignée.

Les amendements remplacent ainsi l'expression *„le président de la délégation des ouvriers et/ou le président de la délégation des employés“* par *„le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s)“*.

46. La CEP•L se demande qui est le représentant du président de la délégation au sens du présent texte? Il y a lieu de l'éclaircir à ce sujet.

10. Pouvoirs d'intervention de l'ITM en cas de violation du droit du travail: plus de garanties pour les justiciables

(ad article 13 du texte coordonné)

47. Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

48. Les amendements prévoient l'obligation à charge des membres de l'inspectorat d'informer avant toute intervention un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail.

49. Se basant sur l'avis du Conseil d'Etat, les auteurs du projet suppriment en outre l'énumération des injonctions proposées dans le premier projet dans le cadre du pouvoir d'intervention en cas de violation du droit du travail. Suivant le Conseil d'Etat cette énumération n'apporte aucune plus-value.

50. Les amendements ajoutent pour finir une mesure de protection des travailleurs n'étant pas à l'origine des faits litigieux. Le texte précise ainsi que *„Les travailleurs ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article"*.

51. La CEP•L marque son accord avec ces amendements.

11. Pouvoirs d'intervention en cas de violation du droit relatif à la sécurité et santé au travail: l'ITM doit respecter un délai raisonnable

(ad article 14 du texte coordonné)

52. Les membres de l'inspectorat du travail sont aussi autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

53. Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, pouvant constituer une menace à la sécurité ou à la santé des travailleurs, les membres de l'inspectorat ont le droit d'ordonner que soient apportées, dans un délai fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des travailleurs. Les amendements ajoutent la précision que ce délai doit être un délai raisonnable.

54. La CEP•L s'interroge quant à la définition de la notion de „délai raisonnable". Elle estime que pour des raisons de sécurité juridique un délai maximal devrait être fixé par le législateur dans le texte de loi.

12. Organismes agréés pour effectuer des contrôles d'ordre et pour compte de l'ITM: des règles plus précises

(ad article 15 du texte coordonné)

55. Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués par un ou plusieurs organismes spécialement agréés par le ministre. Ces organismes de contrôle peuvent être chargés de réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'ITM est chargée de l'exécution, ainsi que de réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'ITM est chargée de l'exécution.

56. Le texte dans sa première version se contente de parler d'organismes agréés par le Ministre. Suite aux remarques du Conseil d'Etat, un texte concernant la procédure d'agrément ministériel des organismes de contrôle est intégré dans le projet de loi.

57. L'agrément nécessitera l'avis d'une commission consultative. Le mode de fonctionnement et la composition de la commission consultative seront déterminés par voie de règlement grand-ducal. Pour pouvoir être agréés, les organismes de contrôle devront remplir les conditions qui seront fixées par un

deuxième règlement grand-ducal. Les deux règlements d'exécution seront à prendre sur avis obligatoire du Conseil d'Etat.

58. La CEP•L approuve les nouvelles dispositions lesquelles donnent plus de garanties à la délicate situation dans laquelle des tiers organismes participent à la mission de service public qu'est le contrôle des conditions de travail.

13. Suppression du droit des inspecteurs de l'ITM de participer d'office aux réunions des représentants des travailleurs

(ad article 17 du texte coordonné)

59. En tenant compte des observations du Conseil d'Etat, toute participation spontanée des membres de l'inspectorat dans les réunions de la délégation est supprimée et aucune participation dans les réunions du comité mixte n'est admise. Dans sa nouvelle version le texte prend la teneur suivante: *„Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières. Les chefs d'entreprises en seront informés.“*

60. La CEP•L approuve ces dispositions.

14. Droit pour l'ITM de convoquer les parties concernées dans ses locaux: modification du mode de convocation

(ad article 18 du texte coordonné)

61. En ce qui concerne la faculté des membres de l'inspectorat du travail de convoquer l'employeur ou les représentants des travailleurs et les travailleurs intéressés dans les locaux de l'Inspection du travail et des mines, le premier projet retient comme mode de convocation la lettre recommandée, sinon un écrit, sous toute forme généralement quelconque.

62. Les amendements modifient ce mode en prévoyant une lettre simple ou recommandée, ou un courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, ou son représentant dûment mandaté.

63. La CEP•L tient à soulever que dans son avis du 7 juillet 2006 le BIT estime que la convocation des travailleurs intéressés dans les locaux de l'ITM pendant la durée de travail ne paraît pas compatible avec l'obligation faite à l'article 15 c de la convention No 81 aux inspecteurs de traiter les plaintes des travailleurs de manière absolument confidentielle.

64. La CEP•L demande que cet avis soit pris en considération.

15. Amendes administratives: disparition de la notion de récidive

(ad article 21 du texte coordonné)

65. En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, le directeur de l'ITM est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au travailleur, une amende administrative.

En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le travailleur destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le travailleur destinataire une nouvelle décision motivée qui est à son tour notifiée.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition.

Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.– (vingt-cinq euros) et € 25.000.– (vingt-cinq mille euros).

66. Le projet de loi est complété par les amendements pour préciser clairement que l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition.

67. Le principe du doublement de l'amende en cas de récidive est supprimé au motif que la fourchette légale est de toute façon assez large pour permettre aux autorités de prononcer une amende nettement plus élevée en cas de récidive.

68. La CEP•L constate que non seulement le principe du doublement automatique de l'amende en cas de récidive a disparu, mais la notion de récidive n'existe plus du tout dans le projet de loi.

69. Elle ne saurait marquer son accord à la suppression du principe du doublement de l'amende en cas de récidive.

Le fait d'inscrire le principe de récidive dans la future loi a un caractère dissuasif.

Le fait de ne pas ancrer le principe de récidive implique une entière liberté d'appréciation de l'administration. Elle décidera en cas de récidive si oui ou non il y a lieu d'augmenter l'amende et de combien.

Le principe du doublement de l'amende en cas de récidive permet en outre de porter le seuil supérieur de l'amende au double du seuil maximal légal actuellement prévu de 25.000 euros.

70. La CEP•L demande par conséquent au législateur de reprendre la version initiale du projet en ce qui concerne la récidive et sa sanction.

16. Elargissement des incompatibilités de la fonction d'inspecteur

(ad article 23 du texte coordonné)

71. Le projet initial dispose qu'aucun membre de l'inspectorat ne peut appartenir à un organe directeur, au niveau national, d'une organisation professionnelle. Suite aux observations des partenaires sociaux, la notion de *„au niveau national"* est supprimée.

72. La CEP•L approuve cette modification.

17. Personnel de l'ITM

(ad article 28 du texte coordonné)

73. Le projet de loi prévoit la suppression de la fonction du contrôleur actuel. En contrepartie la future loi distinguera trois catégories de fonctionnaires assermentés: l'inspecteur en chef du travail (carrière supérieure), l'inspecteur principal du travail (carrière moyenne) et l'inspecteur du travail (carrière inférieure).

74. Cette instauration d'un véritable métier d'inspecteur du travail est conforme aux recommandations du BIT qui préconise de responsabiliser, pour une meilleure efficacité, tous les agents de l'Inspection du travail et des mines. Comme tous les inspecteurs auront en principe la plénitude des pouvoirs, ils seront tous des fonctionnaires assermentés.

75. Le premier projet prévoyait en outre que les inspecteurs du travail doivent, en sus de leur prérequis de qualification et d'expérience professionnelle et sans préjudice de la formation prévue par l'Institut national d'administration publique, réussir un examen d'aptitude et de compétence organisé par l'ITM dont la formation de base et la formation continue requise seraient réglées par règlement grand-ducal.

76. Les amendements suppriment ces examens spécifiques et supplémentaires prévus par le texte initial, au motif qu'ils risquent d'entraîner des difficultés insurmontables pour pouvoir recruter du personnel à l'avenir.

77. La CEP•L tient à reformuler ses remarques du premier avis étant donné qu'elles n'ont pas été prises en considération par les auteurs des amendements.

78. Dans son premier avis la CEP•L saluait le fait que les inspecteurs en chef du travail, ainsi que certaines catégories des inspecteurs principaux, doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

79. La Chambre des employés privés se demandait pourquoi le projet ne prévoit pas de condition de pratique professionnelle pour les inspecteurs de la carrière du rédacteur administratif ou technique, respectivement de l'expéditionnaire technique ou administratif.

Elle estimait qu'il serait nécessaire que les inspecteurs de ces carrières disposent également d'une certaine expérience professionnelle avant de prendre leurs fonctions auprès de l'ITM.

80. La CEP•L demandait aussi que le projet de loi détermine sans équivoque la nature de l'expérience professionnelle nécessaire pour accéder à la profession de l'inspecteur du travail.

Elle insistait sur le fait que la pratique professionnelle exigée doit résulter d'un emploi dans le secteur privé et qu'en aucun cas une expérience professionnelle dans la fonction publique soit reconnue pour pouvoir être candidat à un poste d'inspecteur du travail.

81. La Chambre des employés privés estimait en outre que les dispositions relatives à la procédure et aux conditions à remplir par les candidats à un poste auprès de l'ITM, sont quelque peu confuses et qu'il serait nécessaire de les préciser.

82. La Chambre des employés privés était et reste d'avis que cette reformulation devrait s'inspirer des recommandations suivantes: en raison de la spécificité des missions des inspecteurs de l'ITM, la procédure de recrutement devrait se concentrer sur l'expérience professionnelle et sur les connaissances spécifiques nécessaires à la fonction d'inspecteur du travail sans passer par l'examen général d'admission au stage auprès de l'Administration publique.

83. La CEP•L est en effet d'avis qu'une personne qui a travaillé déjà quelques années connaît en général plus de difficultés pour réussir l'examen général d'admission au stage auprès de l'Administration publique qu'une personne qui vient de terminer ses études. Elle plaide dès lors pour un recrutement direct sur base d'une certaine expérience professionnelle et d'un examen spécifique organisé par l'ITM pour pouvoir accéder aux différentes carrières de l'inspecteur du travail.

84. Les auteurs des amendements préconisent exactement l'inverse. Ils suppriment les épreuves organisées par l'ITM.

85. La CEP•L ne marque pas son accord avec cet amendement.

86. Dans le cadre de la nomination des candidats, un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat.

87. La Chambre des employés privés se demande pour quelle raison le Comité permanent du travail et de l'emploi ne peut pas se prononcer sur la nomination des membres de la direction de l'ITM.

Elle estime qu'il serait nécessaire, vu l'importance de la direction de l'ITM pour l'évolution des conditions de travail, de prévoir l'obligation de saisir le Comité permanent du travail et de l'emploi pour avis en cas de nomination d'un membre de la direction de l'ITM.

*

88. Sous réserve des observations faites ci-avant, la Chambre des employés privés marque son accord au présent projet de loi.

89. La CEP•L rend encore attentive au fait que le projet de loi ne prévoit pas son intégration dans le code du travail. La CEP•L suggère vivement d'amender le projet encore en ce sens.

Luxembourg, le 5 décembre 2006

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/10

N° 5239[10]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

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

(26.2.2007)

Par sa lettre du 12 septembre 2006, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu solliciter l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet des amendements gouvernementaux concernant le projet de loi sous rubrique.

Au regard de l'importance des amendements en question et de leurs répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire, après un premier avis commun sur le projet de loi initial en date du 8 avril 2005, de prendre à nouveau position à travers un avis commun complémentaire.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Si le projet de loi initial a pour objet de réformer l'Inspection du travail et des mines (ITM), actuellement régie par la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, telle que modifiée ultérieurement, les présents amendements gouvernementaux ont, pour leur part, pour but de tenir compte, d'une part, de l'avis du Conseil d'Etat du 3 mai 2005 ainsi que, d'autre part, des remarques critiques recueillies lors des consultations bilatérales et multilatérales avec les parties intéressées, dont notamment les partenaires sociaux.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers avaient relevé un nombre substantiel de points dans leur avis commun susmentionné et de ce fait n'avaient pas pu approuver le projet de loi sous sa forme initiale.

Ainsi, les deux chambres professionnelles avaient demandé aux auteurs de reformuler le projet de loi initial en tenant compte des remarques et des modifications substantielles proposées, notamment en rapport avec les éléments suivants:

- la nécessité de transformer le système d'inspection répressif actuellement en place en un système proactif dans lequel le conseil et l'assistance joueraient un rôle plus prononcé;
- la mise en place d'un système pluridisciplinaire en terme d'équipes sectorielles;
- la définition claire du profil des futurs inspecteurs de travail et des prérequis de qualification et d'expérience;
- la redéfinition des pouvoirs de police et d'intervention des futurs inspecteurs du travail, en particulier en ce qui concerne leur libre accès dans les immeubles, établissements et chantiers et les domiciles privés.

En plus, elles avaient relevé que les règlements grand-ducaux d'exécution, nécessaires pour avoir une vue générale du fonctionnement de l'ITM future, devraient être transmis pour avis aux deux chambres professionnelles avant tout vote de la réforme de l'ITM par la Chambre des Députés.

En ce qui concerne les amendements gouvernementaux sous avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent qu'un grand nombre de propositions de modifications telles que formulées dans leur avis commun initial ont été intégrées. Il en est de même des remarques de fond faites par les partenaires sociaux lors des consultations bilatérales et multilatérales.

Ainsi, une analyse approfondie des amendements proposés par le Gouvernement a amené les chambres professionnelles à faire d'emblée deux remarques préliminaires.

D'une part, un certain nombre de modifications mineures apportées par le Gouvernement au projet de loi initial sont d'ordre technique et n'appellent pas de commentaires.

Néanmoins, il reste plusieurs points essentiels qui posent toujours des problèmes d'interprétation. Dans certains cas, les formulations choisies pourraient s'avérer peu bénéfiques au bon fonctionnement d'une ITM réformée. Dès lors, aux yeux des deux chambres professionnelles, certains articles devraient connaître des modifications complémentaires et plus substantielles.

Dans la partie suivante, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à commenter plus en détail les amendements gouvernementaux qui appellent des remarques spécifiques.

En général, les deux chambres professionnelles tiennent à rendre attentifs les auteurs du texte que le Code du Travail, entré en vigueur le 1er septembre 2006, a abrogé la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines. Par conséquent, il y a lieu de numéroter tous les articles du projet de loi amendé en suivant la logique de la numérotation du Code du Travail.

*

2. COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS

Amendement 2: Article 3 du projet

Au paragraphe (1) de l'article 3 modifié par le présent amendement, il importe de biffer le terme „notamment", étant donné que l'ITM devrait être dotée d'une liste limitative et précise d'attributions. Par ailleurs, au point a), il serait plus clair de reformuler le texte en rajoutant „de travail" derrière „la législation".

Au point b), il serait plus judicieux de mettre surtout en exergue la mission de prévention des conflits sociaux, en biffant par conséquent les termes „et d'aplanir". A cet égard, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent leurs remarques formulées à l'encontre du projet de loi No 5242[1] portant entre autres création d'une instance de conciliation individuelle: afin d'assurer la neutralité de cette institution qui est indispensable à son succès, il convient d'en assurer son indépendance par rapport à l'Inspection du travail et des mines et d'éviter tout chevauchement de compétences. Etant donné que le terme particulièrement vague d'„aplanissement de conflits" peut, dans une acception large, comprendre la conciliation, pourtant attribuée à l'instance de conciliation individuelle, les deux chambres professionnelles proposent de supprimer ce terme.

Ainsi, les points a) et b) du paragraphe (1) de l'article 3 prendront la teneur suivante:

*„**Art. 3. –** (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée ~~notamment~~:*

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation du travail;

b) de conseiller et d'assister les employeurs et les travailleurs et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir ~~et d'aplanir~~ des conflits sociaux individuels;".

Amendement 6: Article 11 du projet (nouvel article 10)

Selon les auteurs, il est proposé, suite aux remarques du Conseil d'Etat, de remplacer le terme d'intermédiation par celui de médiation informelle alors que d'un point de vue linguistique, cette formulation est plus appropriée à la mission qui incombe à l'ITM.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à réitérer leurs remarques faites dans l'avis commun du 8 avril 2005 où elles avaient entièrement souscrit au domaine de compétence nouveau dans le chef des inspecteurs du travail que représente la compétence d'information, de conseil et de médiation informelle.

---

1 Projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite.

Toutefois, elles continuent à se demander si les limites inhérentes à la mission d'information, de conseil et surtout de médiation informelle, par le fait de ne considérer que son aspect „non formel", ne mettent pas d'ores et déjà en échec tout échange proactif sur les sujets aussi vastes tels que la prévention en matière de sécurité et de santé des travailleurs.

Il est un fait qu'en cas de conflit d'intérêt, surtout en matière de droit du travail, les parties en cause ne sont souvent plus enclines à négocier et les tribunaux se voient dès lors rapidement saisis.

Le nouvel article 10 semble toujours rester flou à propos de la nouvelle mission de conseil de l'ITM, surtout par le fait qu'il précise que la fonction de médiation informelle concernerait *„tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties"*. Les deux chambres professionnelles doivent réitérer deux questions qui avaient déjà été relevées dans l'avis commun en date du 8 avril 2005: Doit-il y avoir consentement des deux parties en vue d'une médiation informelle par un inspecteur du travail? Qu'en est-il de la procédure à prévoir en pareil cas, surtout celle en rapport avec le suivi des „explications orales" tout comme le fait que les parties en cause devraient être „guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question"?

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voient mal comment un domaine aussi important que celui de l'assistance, et partant, la pacification des tensions éventuelles dans les entreprises, pourrait être garanti sur la base d'une disposition aussi peu intelligible.

Par ailleurs, aux yeux des deux chambres professionnelles, l'ITM devrait limiter la médiation informelle aux litiges individuels qui pourraient éventuellement surgir. Pour les litiges individuels déjà nés et actuels, la législation prévoit déjà un nombre d'instruments, en particulier la future instance de conciliation individuelle. Un chevauchement de compétences entre l'ITM, l'instance de conciliation et les tribunaux de travail serait source de confusion et d'insécurité juridique. En outre, il compromettrait le succès de la future instance de conciliation individuelle, alors même que tous les partenaires sociaux souhaitent développer le recours aux modes alternatifs de règlement des conflits. Il convient dès lors d'ajouter au troisième alinéa le terme de *„conciliation"*, qui est en effet celui employé par le projet de loi No 5242 précité. Ainsi, la médiation informelle de l'ITM cesse dès lors qu'est saisie une instance de médiation comme le Centre de Médiation du Barreau de Luxembourg, l'instance de conciliation créée en vertu du projet de loi No 5242 précité ou en cas de saisine des tribunaux de travail. Par conséquent, le premier et le troisième alinéas du nouvel article 10 doivent être reformulés comme suit:

> *„Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ~~ou déjà né et actuel~~ entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé au travail."*
>
> *„La saisine d'une instance de médiation ou de conciliation, ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue au présent article."*

Dans ce même contexte, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à attirer l'attention des autorités compétentes sur l'importance des prérequis de qualification et d'expérience, tout comme le concept de pluridisciplinarité afin de suivre et de solutionner, si possible, de façon efficace les litiges individuels du travail, susceptibles de surgir au sein d'une entreprise.

Amendement 7 et amendement 8: Articles 12 et 13 du projet (nouveaux articles 11 et 12)

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que sur certains points, les pouvoirs de contrôle de l'ITM vont trop loin et ne favoriseront guère de relations de confiance entre les chefs d'entreprises ou leurs représentants et les inspecteurs du travail.

Dans ce contexte, il importe de rappeler les recommandations du rapport BIT, qui proposait d'avoir recours au contrôle et à la répression comme ultime instrument d'inspection.

Ainsi, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent toujours catégoriquement au fait que les membres de l'inspectorat du travail doivent avoir libre accès et sans avertissement préalable (nouvel article 11 paragraphe (1)) dans tous les immeubles, établissements, chantiers et leurs dépendances respectives. Il est vrai que les amendements entérinent le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 3 mai 2005. Les deux chambres professionnelles estiment néanmoins que ce texte ne remplit que très partiellement le but assigné par le Conseil d'Etat de *„faire valoir toute la vigilance nécessaire afin de protéger les personnes contre les atteintes arbitraires des pouvoirs publics aux droits garantis*

aussi bien par l'article 8 de la Convention (européenne des droits de l'homme) que l'article 15 de la Constitution et d'inscrire dans le texte de la loi les conditions et les limites d'une telle visite des lieux". La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent en particulier que ni le Conseil d'Etat, ni les rédacteurs des présents amendements ne se soient inspirés des pouvoirs d'investigation dont dispose une autre autorité administrative, à savoir le Conseil de la Concurrence. La loi du 17 mai 2004 relative à la concurrence qui l'a instituée a en effet su trouver un juste équilibre entre les pouvoirs d'enquête indispensables au Conseil de la Concurrence pour mener à bien sa mission, d'une part, et le respect des droits de la défense, d'autre part. Les deux chambres professionnelles suggèrent que les rédacteurs du présent projet de loi s'inspirent de cette loi pour la détermination des pouvoirs de perquisition de l'inspectorat de l'ITM. Il leur paraît en outre disproportionné que l'inspectorat de l'ITM dispose à certains égards de pouvoirs plus étendus que les pouvoirs accordés en vertu de la procédure pénale de droit commun à un juge d'instruction enquêtant sur des infractions autrement plus graves (par exemple un meurtre) que les infractions aux dispositions soumises à la compétence de l'ITM.

Les deux chambres professionnelles s'opposent en particulier à ce:

– que tous les membres de l'inspectorat du travail puissent avoir accès aux chantiers, établissements, immeubles et dépendances. Elles donnent en particulier à considérer que même des personnes de la carrière inférieure puissent ainsi porter atteinte à une liberté constitutionnelle. Elles doutent que tous les membres de l'inspectorat de l'ITM disposent du discernement et de la formation nécessaires pour exercer ce pouvoir attentatoire à une liberté fondamentale à bon escient. Le Conseil d'Etat a fait valoir des réticences similaires en exigeant sous peine d'opposition formelle que *„le nombre des membres de l'inspectorat du travail habilités à les (les pouvoirs de perquisition et de saisie) exercer soit réduit et que leurs qualifications soient spécifiées, ceci toujours en vertu de la protection de l'individu contre les arbitraires éventuels d'une administration donnée"*;
– que ces visites se feront sans qu'il n'y ait délivrance d'un quelconque document dans lequel les agents doivent motiver le recours à ce pouvoir de perquisition et justifier la proportionnalité de la mesure par rapport aux motifs invoqués. Le principe de proportionnalité qui est certes inscrit dans le projet de loi risque dès lors de rester purement théorique. Le contrôle de légalité a posteriori du juge administratif (en particulier en ce qui concerne les griefs d'excès ou de détournement de pouvoir) sera difficile à exercer à défaut d'un tel document;
– que les membres de l'inspectorat ne doivent pas solliciter l'accord préalable de la direction de l'ITM, alors que les perquisitions de droit commun dans le cadre de l'instruction pénale ne peuvent en principe pas se faire sans l'intervention d'un juge d'instruction et sur avis du procureur d'Etat (article 65 du Code d'instruction criminelle);
– que ce pouvoir de perquisition peut s'exercer de jour comme de nuit. Les agents de l'ITM ont donc un pouvoir qui va bien au-delà des pouvoirs des agents de police qui ne peuvent dans le cadre d'une instruction pénale (sauf infraction flagrante ou dans les cas prévus par les lois) effectuer des perquisitions qu'entre six heures et demie et vingt heures (article 65 du Code d'instruction criminelle);
– qu'ils ne doivent informer l'employeur ou son représentant que „dans la mesure du possible";
– que le projet de loi est muet sur la question de savoir si un avocat est autorisé à assister à la procédure de perquisition.

En comparaison, les enquêteurs du Conseil de la Concurrence peuvent seulement pénétrer dans les locaux professionnels entre six heures trente et vingt heures. Ils doivent être munis d'un rapport émanant du rapporteur délégué qui doit, sous peine de nullité, contenir l'objet et le but de son inspection. Les perquisitions ne sont possibles que sur ordonnance délivrée par le président du tribunal d'arrondissement compétent ratione loci ou le magistrat qui le remplace. Ce juge nomme en outre des officiers de police judiciaire qui assistent à ces opérations de perquisition et de saisie. La présence d'un avocat est autorisée pendant toute la procédure de perquisition et de saisie (article 15 de la loi du 17 mai 2004 relative à la concurrence).

Les deux chambres professionnelles exigent en outre que les termes „en principe" soient supprimés au troisième alinéa du paragraphe (1). Ces termes laissent en effet sous-entendre qu'il puisse y avoir des exceptions, i.e. que des perquisitions pourront être effectuées dans des locaux servant à l'habitation selon la procédure de droit commun énoncée à l'alinéa 2 du paragraphe (1). Pour les raisons évoquées ci-dessus, cette procédure n'est pas entourée de garanties suffisantes. Cette quasi-absence de garanties vaut a fortiori pour les perquisitions dans des locaux destinés à l'habitation.

En outre, les deux chambres professionnelles demandent à ce qu'au moins les domiciles privés et le siège social de l'entreprise ne puissent faire l'objet de telles investigations. A supposer que ce pouvoir de perquisition soit néanmoins maintenu dans le texte de loi final, ce dernier devrait prévoir des garanties à la sauvegarde des intérêts économiques des chefs d'entreprise et les protéger contre des abus éventuels voire des immixtions qui pourraient porter préjudice aux entreprises concernées, tant d'un point de vue économique que d'un point de vue concurrentiel.

Il est vrai que les amendements au projet de loi ont ajouté l'exigence d'un mandat du juge d'instruction. Les deux chambres professionnelles doutent toutefois que ce seul ajout rende la procédure compatible avec les exigences de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'interprétation qui en est donnée par la Cour Européenne des Droits de l'Homme (notamment dans l'affaire Colas Est et al. c/ France, 16 avril 2002, tel que plus amplement développé dans l'avis commun des deux chambres professionnelles du 8 avril 2005). Dans cette affaire, la Cour n'avait non seulement critiqué la circonstance que la perquisition au siège social d'une société avait eu lieu sans mandat préalable du juge judiciaire, mais aussi que *„l'administration compétente disposa de pouvoirs très larges qui (…) lui permirent d'apprécier seule l'opportunité, le nombre, la durée et l'ampleur des opérations litigieuses"*. Les deux chambres professionnelles estiment que malgré l'intervention du juge d'instruction, les pouvoirs de perquisition accordés à l'ITM ne sont pas des mesures *„qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité nationale, la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui"*.

C'est ainsi que les deux chambres professionnelles dénoncent la formule que les perquisitions au domicile seraient possibles en cas de présomption que l'*„origine d'une infraction"* aux lois se trouve dans les locaux. Cette notion, qui n'est employée ni par le Code pénal, ni par le Code d'instruction criminelle, est particulièrement floue et risque de donner lieu à des interprétations abusives. Quant à ce problème de savoir quelles infractions peuvent raisonnablement justifier des perquisitons dans des domiciles privés, les deux chambres professionnelles attirent l'attention à une jurisprudence récente de la Cour européenne des Droits de l'Homme (Buck c/ Allemagne No 41604/98 du 28 avril 2005). Dans cette affaire, les juges ont estimé contraire à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme une perquisition effectuée dans les locaux commerciaux et au domicile d'un entrepreneur en vue de déterminer l'auteur d'une infraction mineure au code de la route, qui n'était plus qualifiée de pénal en droit allemand. La Cour avait aussi relevé que la perquisition, qui s'était faite dans une petite ville de 10.000 habitants, avait probablement eu un effet négatif sur la réputation de l'entrepreneur et sur celle de son entreprise. Cet argument de la réputation est un argument qui vaut a fortiori pour un petit pays comme le Luxembourg. A la lumière de cette jurisprudence, et pour le cas où la possibilité des perquisitions à domicile était néanmoins maintenue dans le texte de loi final, les deux chambres professionnelles exigent qu'elles ne soient possibles qu'en présence d'infractions présentant une gravité certaine. Elles proposent donc que les perquisitions dans les locaux servant à l'habitation ne seront possibles que s'il existe des indices graves faisant présumer une infraction aux lois soumises à la compétence de l'ITM susceptibles d'être punies par des peines délictuelles.

En outre, les deux chambres professionnelles s'opposent à ce que **tout agent** (à s'en tenir à une lecture stricte de l'alinéa 2) de l'ITM, donc même des membres ne faisant pas partie de l'inspectorat, dispose de ces pouvoirs de perquisition. A supposer que cette faculté de perquisition soit néanmoins maintenue, elle estime qu'elle ne devrait pouvoir se faire que par des inspecteurs de travail, après avoir eu l'accord préalable de la direction de l'ITM.

En rapport avec le paragraphe (2) du nouvel article 11, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent à ce que les membres de l'inspectorat du travail avertissent dans tous les cas l'employeur ou son représentant en cas d'organisation d'un contrôle général. Ainsi, elles demandent de biffer au premier alinéa du paragraphe (2) le bout de phrase „dans la mesure du possible".

En ce qui concerne le paragraphe (3) point a) de l'article 11, les deux chambres professionnelles se doivent de rappeler que le Conseil d'Etat ne peut souscrire au pouvoir donné à l'ITM de prendre l'identité de personnes qu'à condition qu'un rapport écrit en soit dressé.

A l'article 12 (1) a), les deux chambres professionnelles estiment qu'il convient de supprimer le mot „notamment". En effet, étant donné que ces pouvoirs constituent une immixtion directe dans l'entreprise et que certains portent atteinte à des droits fondamentaux ou à des secrets d'affaires (notamment ceux énoncés aux deuxième et troisième tirets), il importe que ces pouvoirs soient limitativement

énumérés par le texte de loi et soient connus d'avance par tous les partenaires sociaux. Toute solution contraire risque de donner lieu à de l'arbitraire.

Amendement 13: Article 14 a) du projet (nouvel article 13)

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent au Gouvernement de modifier le premier alinéa de l'article sous rubrique comme suit:

„Après avoir ~~informé~~ ***obtenu l'accord d'****un membre de la direction ou* ***d'****un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit de travail."*

Ainsi, il est important à ce que la direction ou l'inspecteur en chef du travail prenne la décision d'autoriser les membres de l'inspectorat du travail à ordonner des mesures d'urgence quelconques.

Amendement 14: Article 14 b) du projet (nouvel article 14)

Les deux chambres professionnelles s'interrogent si les deux premiers alinéas du premier paragraphe ne sont pas – du moins en partie – des redites: une mesure d'urgence visant à faire cesser une violation des lois en relation avec la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail (régie par l'alinéa 1) résulte en général d'une défectuosité ou des méthodes de travail présentant une menace pour la sécurité ou la santé des travailleurs (alinéa 2).

Elles constatent en outre que l'alinéa (1) du paragraphe 1 ne permet des mesures d'urgence qu'en cas de violation des lois, tandis que les deux premiers tirets du deuxième alinéa permettent aussi de telles mesures en cas de violation de dispositions réglementaires, administratives et conventionnelles.

Au dernier alinéa du paragraphe (1), les deux chambres professionnelles proposent de rajouter les termes „contre récépissé". Le texte sera dès lors le suivant:

„Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile, ***contre récépissé****."*

Au paragraphe (2), les auteurs n'ont pas modifié le texte initial proposé. Les deux chambres professionnelles tiennent à relever que le premier alinéa, premier tiret dudit paragraphe prévoit que les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués par un ou plusieurs organismes spécialement agréés par le ministre. Les deux chambres professionnelles relèvent que cette disposition ne tient toujours pas compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat pour défaut de précision dans la loi des conditions et critères d'agrément.

Amendement 17: Article 16 du projet (nouvel article 17)

Les auteurs ont précisé que le libellé du nouvel article 17 a été modifié en tenant compte des observations du Conseil d'Etat. Ainsi, toute participation spontanée des membres de l'inspectorat du travail dans les réunions des délégations du personnel est supprimée et aucune participation dans les réunions du comité mixte n'est admise. Par ailleurs, le chef d'entreprise concerné est informé et ne pourra plus être invité.

Les deux chambres professionnelles demandent à ce que le deuxième alinéa du nouvel article 17, qui concerne les chefs d'entreprise, leur droit d'information et de présence aux réunions susmentionnées, intègre à nouveau les termes „et seront invités à y assister".

Ainsi la phrase en question serait à adapter comme suit: *„Les chefs d'entreprises en seront informés* ***et seront invités à y assister.****"*

Amendement 18: Article 17 du projet (nouvel article 18)

Le paragraphe (1) du nouvel article 18 précise que les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des travailleurs et les travailleurs intéressés, à l'ITM, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner qu'il importera qu'à l'avenir l'ITM communique par la voie électronique, permettant en général de réduire au maximum les charges administratives des entreprises, que ce soit du côté des employeurs que des salariés.

Amendement 19: Article 18 du projet (nouvel article 19)

Concernant le nouvel article 19 relatif aux déclarations des accidents à l'ITM par l'employeur, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent de constater que le Gouvernement a modifié le paragraphe (1) de cet article en obligeant les employeurs à faire les déclarations d'accidents sans délai si les accidents en question ont occasionné certaines lésions définies. Or, les employeurs n'étant pas des spécialistes en médecine, ils ne sont pas compétents pour détecter ces lésions et sont dès lors en principe obligés d'attendre l'avis des médecins traitants. Par conséquent, les deux chambres professionnelles souhaitent que le paragraphe (1) du nouvel article 19 prenne la forme suivante:

„(1) La déclaration des accidents mortels ou entraînant une incapacité de travail de huit semaines au moins, selon certificat médical, devra être effectuée sans délai par l'employeur à l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite, orale ou par tout autre moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent."

Commentaire du nouvel article 20

Les deux chambres professionnelles proposent qu'au paragraphe (2) du nouvel article 20, le texte soit formulé de façon à ce qu'il devienne clair que la première attribution de l'ITM est de donner conseil à l'employeur ou son représentant et qu'ensuite seulement elle a comme mission de donner des avertissements.

Il importe dès lors de modifier le texte en question comme suit: *„(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspectorat du travail, soit de donner conseil à l'employeur ou à son représentant, soit de donner des avertissements."*

Commentaire du nouvel article 22

Les deux chambres professionnelles notent que désormais toutes les décisions prises en application de la loi peuvent faire l'objet d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Or, l'avis du Conseil d'Etat n'avait exigé sous peine d'opposition formelle un recours en réformation que pour les sanctions administratives, c'est-à-dire l'amende prévue à l'article 21 du projet de loi. Telle est d'ailleurs la solution retenue pour de nombreux autres organismes de contrôle au Luxembourg (dont notamment l'article 26 de la loi du 17 mai 2004 relative à la concurrence et définissant entre autres les recours contre les sanctions prononcées par le Conseil de la Concurrence, ou encore l'article 67 de la loi du 21 mars 1997 sur les télécommunications, telle que modifiée). Ouvrir toute décision de l'ITM à un recours en réformation risque de contribuer à une judiciarisation nuisible des relations de travail. Il est par ailleurs douteux que les juges administratifs disposent des compétences techniques pointues nécessaires pour pouvoir se substituer aux décisions de l'ITM.

Amendement 21: Article 22 du projet (nouvel article 23); paragraphe (1)

Afin de clarifier le texte, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de remplacer le paragraphe (1) par la phrase suivante: *„(1) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut exercer un mandat auprès d'une organisation professionnelle."*

Amendement 29: Article 27 du projet (nouvel article 28)

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à ce que l'expérience syndicale puisse constituer un élément dont il sera tenu compte lors des nominations définitives, à côté de l'expérience professionnelle qui devrait constituer l'unique élément objectif déterminant, en termes de compétences, dans le chef d'un candidat à l'inspectorat du travail. Prendre en compte l'expérience syndicale comme un élément entrant en compte lors des prises de décision au niveau des nominations réduirait à néant tous les efforts en vue de la mise en place d'un système d'inspection du travail neutre et indépendant.

Les deux chambres professionnelles tiennent à relever que ce point qui avait déjà fait l'objet d'une forte critique dans le cadre de leur avis commun initial représente en fait une condition sine qua non en vue de réussir la réforme future de l'ITM.

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent approuver les amendements gouvernementaux sous rubrique, à condition qu'il soit explicitement tenu compte de leurs remarques et de leurs propositions de modification.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/09

N° 5239[9]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(6.3.2007)

Par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 18 septembre 2006, le Conseil d'Etat a été saisi d'une série d'amendements gouvernementaux au projet de loi sous rubrique.

Ces amendements étaient accompagnés d'une „note sur le projet 5239" servant de commentaire ainsi que d'un texte coordonné du projet de loi révisé.

Par dépêche du 20 octobre 2006 et à la demande du ministre du Travail et de l'Emploi, le Conseil d'Etat fut saisi d'une correspondance entre ce dernier et le Département des normes internationales du travail du Bureau international du travail au sujet du projet de loi sous rubrique.

L'avis de la Chambre des employés privés relatif aux amendements précités fut communiqué au Conseil d'Etat par dépêche du 15 décembre 2006.

De manière générale, le Conseil d'Etat constate que les amendements proposés par le Gouvernement suivent largement les positions et suggestions que le Conseil d'Etat avait articulées dans son avis du 3 mai 2005 et que le texte coordonné remanié constitue un dispositif cohérent et efficient qui devrait rencontrer les préoccupations de toutes les parties concernées, tout en dotant l'Inspection du travail et des mines des prérogatives nécessaires pour satisfaire à sa mission.

Le Conseil d'Etat prend acte que l'intitulé du projet de loi a changé alors que, dans sa première version, l'intitulé était „Projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines", le nouveau dispositif prend l'intitulé „Projet de loi portant création d'une Inspection du travail et des mines". Le Conseil d'Etat approuve cet amendement de l'intitulé. Il prend acte aussi que sa recommandation de supprimer „et des mines" dans la dénomination de cette administration n'a pas été retenue par les auteurs du projet de loi, ce qu'il regrette.

Il approuve par contre le nouvel article 1er qui avait été recommandé tel quel dans son avis et qui porte création de la „nouvelle" administration.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Amendement 1

Cet amendement a pour objet de remplacer la définition de la notion de „travailleur" dans le sens recommandé par le Conseil d'Etat, ceci afin d'assurer le contrôle de la sécurité sur le lieu de travail à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut et de leur employeur public ou privé.

Le Conseil d'Etat constate dans ce contexte et sans autre commentaire que les auteurs du projet de loi suivent la suggestion que le Conseil d'Etat avait formulée en ordre subsidiaire, alors qu'en ordre principal, ses réflexions et suggestions avaient porté sur l'institution d'un régime d'inspection du travail commun à tous les travailleurs et sur l'abolition du système dualiste existant.

Le Conseil d'Etat note aussi que la nouvelle définition de la notion d'employeur reprend fidèlement la suggestion formulée par lui. Enfin, il prend acte que, conformément à sa proposition, tout un ensemble de définitions ne trouvent plus leur place dans la formulation de l'article 2, dont il approuve le libellé amendé.

Amendement 2

Cet amendement porte sur les missions de l'Inspection du travail et des mines. Le texte afférent a été entièrement reformulé conformément aux observations du Conseil d'Etat et suite à l'intégration d'un certain nombre de remarques formulées par les partenaires sociaux.

Le Conseil d'Etat approuve cet amendement ainsi que le libellé actuel de l'article 3.

Amendement 3

Cet amendement suit la recommandation du Conseil d'Etat d'intégrer la composition du „comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail" dans le texte même du dispositif légal tout en ajoutant expressément l'Inspection du travail et des mines.

Le Conseil d'Etat approuve cet amendement, en regrettant toutefois que ses observations relatives à la collaboration entre l'Inspection du travail et des mines et le Service national de la sécurité dans la fonction publique, d'une part, et celle entre l'Inspection du travail et des mines et l'Administration des douanes et accises, de l'autre, n'aient pas donné lieu à des clarifications supplémentaires.

Amendement 4

Cet amendement reformule l'article consacré à la composition de l'Inspection du travail et des mines en suivant les recommandations du Conseil d'Etat qui, partant, approuve le nouveau libellé de l'article en question.

Par contre, en ce qui concerne le nouvel article 8 (ancien article 10) relatif à l'organisation de l'Inspection du travail et des mines, qui, en vertu de cet article, reste confiée à un règlement grand-ducal spécifique, le Conseil d'Etat reste sur sa faim, étant donné que la substitution des termes „peut être précisée" par les termes „est agencée par" ne constitue pas de réponse adéquate à ses préoccupations.

Amendement 5

Cet amendement introduit un nouvel article 9 pour faire suite aux observations formulées par le Conseil d'Etat sur l'ancien article 12 qui s'opposait à l'extension simultanée des pouvoirs et prérogatives de l'administration nouvellement créée, conjointement avec celles du nombre des membres du personnel chargé de les exécuter. Les auteurs du projet de loi réagissent en suivant la recommandation du Conseil d'Etat de confier la responsabilité de l'exercice de ces prérogatives à au moins un membre de la direction ou à un inspecteur en chef du travail qui assumera la responsabilité des actions décidées et menées.

Le Conseil d'Etat approuve cette démarche, en particulier l'introduction d'un nouvel article placé au début du chapitre IV relatif aux compétences de l'Inspection du travail et des mines.

Amendement 6

Cet amendement a pour objet de reformuler l'article 11 (nouvel article 10) consacré aux interventions informelles de l'Inspection du travail et des mines et, en particulier, dans le cas de l'(inter-)médiation. D'un point de vue sémantique, le Conseil d'Etat peut approuver le remplacement de la notion d'(inter-) médiation par celle de médiation informelle. Une autre préoccupation du Conseil d'Etat portait sur la procédure de saisine de l'Inspection du travail et des mines pour une intervention de ce type, alors qu'il avait recommandé que cette intervention informelle ne puisse se faire qu'à la demande d'une des parties engagées dans le conflit éventuel. Le Conseil d'Etat constate que le nouveau libellé tient compte de ces préoccupations et, de ce fait, il approuve l'amendement sous examen.

Amendement 7

Cet amendement est consacré à la reformulation de l'ancien article 12 relatif aux prérogatives de l'Inspection du travail et des mines en matière de contrôle et de perquisition „in situ". Le Conseil d'Etat constate avec satisfaction que les auteurs du projet de loi ont intégré les formulations proposées dans le nouveau libellé de cet article, ceci en ce qui concerne les visites sur les lieux de production et le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Il approuve dès lors l'amendement en question.

Amendement 8

Cet amendement reformule les conditions selon lesquelles l'Inspection du travail et des mines peut procéder à des visites dans les locaux qui servent à l'habitation. Les nouvelles dispositions qui limitent

la possibilité d'une visite domiciliaire sous certaines conditions bien définies, dont notamment l'existence d'un mandat du juge d'instruction, répondent aux préoccupations exprimées par le Conseil d'Etat dans son avis et rencontrent donc son approbation.

Amendement 9

Cet amendement qui concerne une reformulation du libellé du paragraphe 2 de l'ancien article 12 (nouvel article 11) ne donne pas lieu à des observations supplémentaires du Conseil d'Etat.

Force est de constater aussi qu'une disposition relative à l'établissement d'un rapport concernant le contrôle d'un employeur qui ne fait pas l'objet d'une enquête judiciaire ou d'une sanction administrative a été ajoutée au libellé du paragraphe 3 de cet article, ceci à la suite de la suggestion du Conseil d'Etat.

Amendements 10 à 14

Sans observation.

Amendement 15

L'amendement 15 a pour objet l'introduction d'un nouvel article concernant la procédure d'agrément ministériel d'organismes de contrôle et fait suite aux oppositions formelles formulées par le Conseil d'Etat dans son avis qui avait exigé „que les conditions et critères de l'agrément soient définis dans le cadre de la loi en projet", et qui s'était opposé à ce que les contrôles, vérifications ou examens ordonnés par les membres de l'inspectorat soient effectués aux frais de l'employeur. Cette dernière disposition disparaît du libellé de l'article sous rubrique, ce qui rencontre l'approbation du Conseil d'Etat. Le nouvel article précise par ailleurs que l'agrément des organismes de contrôle est „accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis d'une Commission consultative, dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat".

Dans son deuxième paragraphe, le nouvel article précise les opérations de contrôle dont peuvent être chargés les organismes ainsi agréés. Le Conseil d'Etat approuve les précisions apportées.

Par contre, le troisième paragraphe de l'article sous rubrique dispose que „pour pouvoir être agréés les organismes de contrôle doivent remplir les conditions fixées par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat". Le Conseil d'Etat renouvelle sa conviction formulée dans son avis du 3 mai 2005 que cette disposition est contraire à l'article 11 de la Constitution qui garantit le principe de la liberté de commerce et ne permet que les seules „restrictions à établir par le pouvoir législatif". Le Conseil d'Etat, jugeant que ce cas de figure est donné pour la procédure et les critères d'agrément des organismes de contrôle visés par la disposition sous rubrique, insiste, sous peine d'opposition formelle, que ces conditions et critères soient définis dans le cadre de la loi en projet.

Amendement 16

Sans observation.

Amendement 17

Cet amendement tient compte des observations du Conseil d'Etat dans la mesure où le nouveau libellé ne fait plus état d'une participation spontanée de la part de l'Inspection du travail et des mines dans les réunions de la délégation et supprime sa participation dans les réunions du comité mixte d'entreprise. Le Conseil d'Etat approuve ainsi le libellé du nouvel article 17.

Amendement 18

Sans observation.

Amendement 19

Cet amendement concerne le premier paragraphe de l'ancien article 18 du projet (nouvel article 19) consacré à la déclaration des accidents graves à effectuer sans délais par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines. La reformulation de cet article tient compte des formulations proposées par le Conseil d'Etat dans son avis et rencontre l'approbation de celui-ci.

Amendement 20

Cet amendement est consacré à une reformulation de l'article 20 du projet (nouvel article 21) et complète le deuxième alinéa du paragraphe 4 de cet article par la précision que l'amende administrative devient immédiatement exigible après l'expiration du délai d'opposition. Le Conseil d'Etat, constatant par ailleurs que dans la nouvelle rédaction de cet article toutes ses suggestions ont été suivies, l'approuve entièrement dans sa nouvelle teneur.

Le Conseil d'Etat constate en outre que le nouveau libellé de l'article 21 (nouvel article 22), portant sur le recours contre les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi, prend en considération des réserves sérieuses que le Conseil d'Etat avait formulées dans son avis et prévoit désormais qu'un recours en réformation soit rendu possible alors qu'un recours en annulation instauré dans la première version du projet de loi est de droit commun.

Amendement 22

Cet amendement reformule l'article 23 du projet (nouvel article 24) consacré au secret professionnel du personnel de l'Inspection du travail et des mines pour réagir entre autres à l'opposition formelle du Conseil d'Etat qui, dans l'ancienne formulation, voyait l'introduction en catimini du témoignage anonyme.

Le Conseil d'Etat estime que le nouveau libellé de cet article a une dimension beaucoup plus générale et donne une définition du secret professionnel du personnel de l'Inspection du travail et des mines, qui est devenue acceptable aux yeux du Conseil d'Etat.

Le deuxième alinéa est superfétatoire, alors qu'il n'a aucun caractère normatif. Partant, le Conseil d'Etat propose de le supprimer.

Amendements 23 à 34

Ces amendements concernent le chapitre VI.- Cadre du personnel. Les amendements présentés tiennent compte dans une large mesure des observations formulées par le Conseil d'Etat, de sorte que celui-ci peut se rallier aux textes proposés.

Observation relative à l'article 29 du texte du projet de loi dans sa nouvelle version.

Cet article dispose l'abrogation de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines. Le Conseil d'Etat attire l'attention des auteurs du projet de loi sur le fait que la très grande majorité des articles de la loi du 4 avril 1974 a déjà été abrogée par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.

Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur du Code du travail, la référence à la loi précitée ne correspond plus à la situation légale actuelle. Le Code du travail renseigne cette loi en effet dans son Livre VI.– Administration et organes, Titre Premier – Inspection du travail et des mines, articles L. 611 à L. 614.

Ainsi il faudrait intégrer le dispositif nouvellement créé sur l'Inspection du travail et des mines dans le nouvel environnement légal du Code du travail, tout en tenant compte des contraintes légistiques ayant présidé à la mise en place de celui-ci.

Dans un courrier du 11 décembre 2006, le Président du Conseil d'Etat avait attiré l'attention du Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur cette situation incohérente d'un point de vue légistique. Dans sa réponse du 24 janvier 2007, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, demande au Président du Conseil d'Etat de finaliser l'avis complémentaire pour permettre au ministre du Travail et de l'Emploi „d'adopter une approche générale pour l'ensemble des projets de son département ministériel qui se trouvaient en cours de procédure législative respectivement réglementaire avant l'adoption du Code du Travail" et pour „garder une cohérence certaine par rapport aux avis déjà rendus par les diverses institutions".

Le Conseil d'Etat se rallie ainsi à cette proposition, tout en rappelant sa position soutenant que, sous sa forme actuelle, le projet de loi ne peut pas être soumis au vote de la Chambre des députés.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 6 mars 2007.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5239/11

N° 5239[11]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail

c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

* * *

SOMMAIRE:

page

Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi

1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (19.7.2007) 1
2) Texte amendé du projet de loi dans sa forme initiale 6
3) Texte coordonné après codification 17

*

DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT

(19.7.2007)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi mentionné sous rubrique, tel que la Commission du Travail et de l'Emploi l'a élaboré et adopté au cours de ses réunions du 24 avril, des 8, 15 et 24 mai, des 14 et 19 juin ainsi que des 3 et 10 juillet 2007. Ce texte comporte une série d'amendements parlementaires qui dans la suite sont exposés et motivés par rapport au projet gouvernemental initial tel qu'il a été modifié.

Est également joint le texte coordonné portant intégration des nouvelles dispositions dans le Code du Travail. C'est sous cette nouvelle forme faisant l'objet de l'amendement parlementaire No 11 que le projet de loi sera soumis au vote de la Chambre des Députés.

Amendement 1 – Article 1er

Dans la mesure où la commission maintient l'ancienne dénomination de l'administration, le projet ne porte plus sur la création d'une nouvelle administration. Par conséquent, le texte proposé par le Conseil d'Etat est reformulé en début de phrase comme suit:

„L'Inspection du travail et des mines a comme mission de contribuer …"

La commission considère qu'il y a lieu de maintenir cet article en quelque sorte comme chapeau introductif du projet, quitte à ce que le texte n'ait pas de valeur normative proprement dite. Compte tenu de l'importance de l'administration concernée et de l'envergure de la réforme, le maintien de cet article à contenu très général semble parfaitement justifié aux yeux de la commission.

Amendement 2 – Article 2

Aux points 1 et 2 de l'article 2, la commission propose de remplacer la notion de „travailleur" par celle de „salarié". Cet amendement a pour objet de tenir d'ores et déjà compte de la terminologie

employée dans l'avant-projet de loi concernant la mise en place d'un statut unique pour les salariés du secteur privé. Par ailleurs, la notion de travailleur est un terme générique plus large encore qui, au niveau européen désigne toujours l'ensemble des travailleurs quel que soit leur statut, public ou privé.

La substitution du terme „salarié" à celui de „travailleur" vaut pour l'ensemble du projet de loi.

Amendement 3 – Article 8

Cet article prévoit que l'organisation de l'ITM est agencée par règlement grand-ducal.

La commission considère que, dans la mesure où l'organisation interne de l'ITM constitue un élément clé de la réforme dans son ensemble, la Chambre des Députés ne saurait donner son assentiment à une disposition habilitante aussi générale ne comportant aucune indication sur les règles générales devant présider à cette réorganisation. Elle estime que l'article en question doit indiquer les lignes directrices minimales à respecter dans le règlement grand-ducal en question.

Compte tenu de ces réflexions, la commission propose de libeller l'article 8 comme suit:

„**Art. 8.–** *(1) L'Inspection du travail et des mines est composée de deux départements, de divisions sectorielles et de trois agences régionales.*

(2) L'Inspection du travail et des mines est organisée de façon pluridisciplinaire et fonctionnelle.

(3) L'organisation interne des départements, des divisions sectorielles et des agences de l'Inspection du travail et des Mines ainsi que les relations entre ces différents niveaux sont agencées par règlement grand-ducal."

Le premier paragraphe est consacré à l'organisation structurelle de l'ITM alors que le deuxième paragraphe détermine la méthode de travail et de fonctionnement de l'ITM, en mettant l'accent sur le caractère pluridisciplinaire et fonctionnel. Le paragraphe (3) confère au Gouvernement la base légale pour un règlement grand-ducal précisant l'organisation et le fonctionnement interne.

Il est ainsi clairement établi que la pluridisciplinarité s'appliquera à tous les niveaux donc également aux agences. Le texte garantit l'application et l'interprétation cohérente de la législation et une coordination globale dans le respect de voies hiérarchiques fonctionnelles clairement définies. Concrètement, il s'agit d'assurer que les agences inscrivent leur action de façon cohérente dans la politique générale arrêtée par la Direction de l'Administration. L'organisation interne devra donc comporter un surplus de rigueur fonctionnelle, le décloisonnement des différentes entités administratives et en assurer la multidisciplinarité.

Les principes de l'organisation de l'ITM étant ainsi inscrits dans la loi, la commission précise que le règlement grand-ducal prévu au paragraphe (3) pourra essentiellement comprendre des dispositions générales réglementant les relations de l'ITM avec les usagers (introduction des réclamations, relations de l'ITM avec les salariés et les employeurs, fixation des délais, droits des réclamants). Le règlement grand-ducal devra à cet égard mettre définitivement fin aux disparités des procédures appliquées par les différentes agences.

En revanche, il appartiendra au règlement d'ordre intérieur de déterminer le fonctionnement quotidien interne de l'ITM, notamment en ce qui concerne son organigramme et la gestion du personnel.

Amendement 4 – Article 11, paragraphe (2)

L'alinéa final du paragraphe 2 prévoit que l'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés et qu'une copie de ce rapport est transmise à l'employeur.

La commission précise qu'il s'agit en l'espèce d'un rapport en fait et en droit reprenant l'objet du contrôle, les constatations et les recommandations éventuelles. Ce rapport est dressé dans le respect de la confidentialité des missions de l'ITM et en tant que tel il est, par exemple, exclu d'y révéler l'identité des informants qui, le cas échéant, ont été à l'origine du contrôle. Le rapport doit se limiter aux informations objectives indispensables et ne saurait donc reproduire l'intégralité des données se dégageant des inspections effectuées par l'ITM.

Sous le bénéfice de ces précisions, la commission considère qu'une copie de ce rapport est à transmettre non seulement à l'employeur, mais également à la délégation ou au comité mixte et elle propose donc de compléter le paragraphe (2) in fine en ce sens.

Amendement 5 – Article 11, paragraphe (3)

Le paragraphe 3 confie aux inspecteurs du travail le droit de prendre l'identité et de fixer par image les personnes se trouvant sur le lieu de travail.

Tout en donnant son aval au principe de cette prérogative, le Conseil d'Etat a dans son premier avis rendu attentif au fait que cette prérogative ne saurait être exercée sans l'obligation de dresser un rapport écrit.

C'est à ce titre que le dernier alinéa amendé de ce paragraphe prévoit désormais que si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle et toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les chambres professionnelles salariales critiquent l'obligation de destruction des rapports incombant à l'ITM comme ne faisant que réduire son pouvoir d'action. La Chambre des Employés privés propose de conserver les rapports pendant une durée minimale de par exemple deux ans, ce qui serait une sorte de période probatoire à l'encontre des personnes ayant contrevenu aux règles légales en matière de travail.

La commission est d'avis qu'il importe surtout de ne pas mettre l'ITM dans l'impossibilité de retracer les antécédents d'une affaire. La destruction du rapport dans un délai trop court pourrait s'avérer préjudiciable à l'efficacité du travail de l'ITM dans l'hypothèse où l'entreprise visée contreviendrait à nouveau aux règles légales et qu'il serait donc important d'avoir une vue globale sur ses antécédents dans ce domaine.

La commission considère encore que la nécessité de détruire le rapport se rapporte en premier lieu aux pièces annexes qui peuvent concerner l'identité de personnes et qui touchent donc au domaine particulièrement sensible du droit à l'image.

Voilà pourquoi, elle propose d'amender le paragraphe (3), point b) en ce sens que la destruction se limite aux seuls rapports établis suite aux contrôles visés dans ce paragraphe, à l'exclusion de ceux visés au paragraphe (2).

Amendement 6 – Article 14

Le deuxième tiret de l'alinéa 2 du paragraphe 1 prévoit que les membres de l'inspectorat du travail ont le droit d'ordonner que soient apportées, dans un délai raisonnable fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application correcte des dispositions légales et réglementaires.

Au sujet de cette disposition, la Chambre des Employés privés s'interroge quant à la définition de la notion de „délai raisonnable". Elle estime que pour des raisons de sécurité juridique un délai maximal devrait être fixé par le législateur dans le texte de loi.

La commission reconnaît partiellement la pertinence de l'observation de la chambre professionnelle. Elle n'entend toutefois pas fixer un délai maximal, alors qu'il y a lieu de maintenir une certaine confiance dans le pouvoir d'appréciation judicieux de l'administration.

Toutefois, dans un même ordre d'idées la commission propose un amendement ayant pour objet de remplacer l'expression „délai raisonnable" par celle de „délai approprié". L'adjectif approprié permet mieux de montrer qu'il s'agit d'un délai à apprécier pragmatiquement tout en établissant le lien avec la situation concrète de chaque cas particulier. En d'autres termes, la durée du délai doit être adaptée aux circonstances et exigences concrètes de chaque cas.

Amendement 7 – Article 14

Le dernier alinéa du paragraphe 1 de l'article 14 prévoit que les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Les chambres professionnelles patronales proposent d'ajouter au texte que ce déplacement de pièces ne peut que se faire contre récépissé.

La Commission du Travail et de l'Emploi reprend cette proposition d'amendement.

Amendement 8 – Article 15

Cet article a été nouvellement introduit dans le cadre des amendements gouvernementaux. Il concerne la procédure d'agrément ministériel d'organismes de contrôle pouvant être chargés par l'ITM de certaines missions techniques et d'études.

Cet article fait suite aux oppositions formelles formulées par le Conseil d'Etat dans son avis principal dans lequel il avait exigé que les conditions et critères de l'agrément soient définis dans le cadre de la loi en projet. Il s'était encore opposé à ce que les contrôles, vérifications ou examens ordonnés par les membres de l'inspectorat soient effectués aux frais de l'employeur. Cette dernière disposition disparaît du libellé de l'article amendé, ce qui rencontre l'approbation du Conseil d'Etat.

Le nouvel article précise par ailleurs que l'agrément des organismes de contrôle est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis d'une Commission consultative, dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

Dans son deuxième paragraphe, le nouvel article détermine les opérations de contrôle dont peuvent être chargés les organismes ainsi agréés. Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve les précisions apportées.

Le troisième paragraphe de l'article 15 amendé dispose que „pour pouvoir être agréés les organismes de contrôle doivent remplir les conditions fixées par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat".

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat renouvelle sa conviction déjà formulée dans son avis du 3 mai 2005 que cette disposition est contraire à l'article 11 de la Constitution qui garantit le principe de la liberté de commerce et ne permet que les seules „restrictions à établir par le pouvoir législatif". Le Conseil d'Etat, jugeant que ce cas de figure est donné pour la procédure et les critères d'agrément des organismes de contrôle visés par la disposition sous rubrique, insiste sous peine d'opposition formelle que ces conditions et critères soient définis dans le cadre du texte légal.

Pour répondre aux préoccupations justifiées du Conseil d'Etat, la Commission du Travail et de l'Emploi propose une nouvelle version de l'article 15 reprenant l'ensemble des conditions d'agrément qui auparavant étaient censées être définies par voie de règlement grand-ducal.

Amendement 9 – Article 29 nouveau

La commission propose d'insérer dans le projet de loi un article 29 nouveau ainsi libellé:

„**Art. 29.–** *Le premier alinéa de l'article L. 142-3 du Code du travail est modifié comme suit:*

„**Art. L. 142-3.** *Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs travailleurs exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de conserver au Luxembourg, entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires au contrôle des obligations lui incombant en application du présent titre, et notamment de l'article L. 142-2." "*

Cette proposition d'amendement a pour objet de corriger une erreur matérielle contenue dans l'actuelle version de l'article L. 142-3 du Code du Travail en remplaçant le terme „mandataire qualifié" par celui de „mandataire ad hoc" tel qu'il figurait dans le texte de la loi du 20 décembre 2002 portant entre autres transposition de la directive 96/71/CE (détachement).

Amendement 10 – Article 31 paragraphe 3

La commission propose de modifier le premier alinéa du paragraphe (3) de l'article 31 comme suit:

„(3) Sous condition de réussir un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal, les ~~trois~~ deux contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines." ~~L'employé engagé en date du 15 août 1994, détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires est nommé rédacteur hors cadre au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi au grade 9, échelon 10. Il avancera au grade 10 deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi et il continue à acquérir de nouveaux échelons et indices, y compris les allongements aux mêmes échéances~~.

Cet amendement s'impose alors que la commission a été informée par M. le Ministre du Travail et de l'Emploi qu'un des trois contrôleurs remplissant les conditions d'études pour accéder à la carrière moyenne du rédacteur a entre-temps fait valoir ses droits à la retraite.

Amendement 11

La commission propose de réagencer l'économie du texte à soumettre en définitive au vote de la Chambre. Ce texte coordonné (annexe 2) consacre dans son article premier l'insertion des nouvelles dispositions sur l'ITM dans le nouvel environnement légal du Code du Travail, alors que les articles subséquents 2 à 7 ont trait au personnel de l'ITM ainsi qu'aux dispositions modificatives et transitoires. L'intitulé est également complété en ce sens.

*

Compte tenu de l'urgence du projet de loi, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son deuxième avis complémentaire dans un délai tel que le projet puisse être évacué à la rentrée parlementaire en octobre prochain.

*

Copie de la présente est adressée pour information à M. François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, et à Mme Octavie Modert, Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

*

TEXTE AMENDE DU PROJET DE LOI DANS SA FORME INITIALE

(Les amendements parlementaires sont soulignés)

Art. 1.– L'inspection du travail et des mines a comme mission de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du salarié, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions.

Chapitre Ier.– *Définitions*

Art. 2.– Pour l'exécution et l'application de la présente loi et de ses mesures d'exécution, on entend par:

1. „salarié": toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles;
2. „employeur": toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement;
3. le „ministre": le membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le travail.

Chapitre II.– *Champ d'application et attributions*

Art. 3.– (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés;

b) de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;

c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail;

d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat;

e) de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié.

(2) Le ministre pourra charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des salariés.

Chapitre III.– *Organisation générale*

Art. 4.– L'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministre.

Art. 5.– Il est institué auprès du ministre un „Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail" chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents. Son fonctionnement est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 6.– L'Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel sur les activités de l'Inspection du travail et des mines se rapportant à l'année précédente et qui contient notamment des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont elle est chargée d'assurer l'exécution.

Le rapport annuel est rendu accessible au public par les moyens les plus appropriés.

Art. 7.– (1) L'Inspection du travail et des mines comprend:

– la direction;
– l'inspectorat du travail;
– le service administratif.

(2) La direction comprend le directeur et les directeurs adjoints.

Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.

Les directeurs adjoints assistent le directeur et assument sous son autorité la responsabilité des domaines qu'il leur confie.

En cas d'empêchement du directeur, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés par la loi.

(3) L'inspectorat du travail comprend les membres de la direction et les inspecteurs en chef du travail, les inspecteurs principaux du travail et les inspecteurs du travail.

Art. 8.– (1) L'Inspection du travail et des mines est composée de deux départements, de divisions sectorielles et de trois agences régionales.

(2) L'Inspection du travail et des mines est organisée de façon pluridisciplinaire et fonctionnelle.

(3) L'organisation interne des départements, des divisions sectorielles et des agences de l'Inspection du travail et des mines ainsi que les relations entre ces différents niveaux sont agencées par règlement grand-ducal.

Chapitre IV.– *Compétences*

Art. 9.– Toutes les compétences de l'inspectorat du travail prévues au présent chapitre doivent être mises en oeuvre sous l'autorité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail qui devra assumer la responsabilité des actions décidées et menées.

Art. 10.– Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article.

Art. 11.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33(1) du code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

– l'employeur ou son représentant et, le cas échéant
– le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et/ou le délégué à l'égalité et/ou le délégué des jeunes salariés compétents pour le lieu de travail en cause.

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur et à la délégation du personnel ou au comité mixte.

(3) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à prendre l'identité et de fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, salariés ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
b) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation du permis de travail.

Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle visé ci-dessus ainsi que toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. 12.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
   – à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
   – à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;
   – à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.
b) à obliger l'employeur d'informer d'une manière adéquate tous les salariés par l'affichage ou par tout autre moyen de communication approprié, quant aux:
   – avis dont l'apposition ou la notification est prévue par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles,

– décisions prises par l'Inspection du travail et des mines, relativement à l'entreprise ou à l'établissement concerné,
– circulaires relatives au droit du travail ou à la sécurité et la santé des salariés, – consignes de sécurité, rédigées ou graphiquement reproduites.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés:
– à effectuer ou à faire effectuer des mesurages de nature technique et scientifique afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
– à cette fin, à prélever, à faire prélever, à emporter et à faire emporter aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières, substances ou pièces ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l'employeur, au cas où une faute serait établie à sa charge.

(3) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle spécifiques, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. 13.– Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

Ils peuvent ordonner, même sans en référer à leur hiérarchie, la cessation immédiate du travail du salarié concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives
– à l'âge minimum requis pour le travail;
– à la durée du travail et au travail de nuit;
– au respect du repos hebdomadaire;
– aux jours fériés légaux;
– aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. 14.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés, ils ont le droit:
– d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
– d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés;
– d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté:

– d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués par un ou plusieurs organismes spécialement agréés par le ministre.

Ils préciseront à cet effet par notification écrite les délais endéans lesquels:

- lesdites mesures d'instruction complémentaires doivent être effectuées;
- le rapport des résultats desdites mesures doit être remis à l'Inspection du travail et des mines.

– d'ordonner que soient apportées, dans un délai par eux fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives, conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés.

Art. 15.– (1) L'Inspection du travail et des mines peut se faire assister par des personnes physiques ou morales de droit privé ou public, agréées par le ministre, personnes qui sont appelées, notamment dans le cadre des missions définies par la présente loi, à accomplir diverses tâches techniques, d'études et de vérifications et tout particulièrement à:

1. réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des salariés au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „experts agréés";
2. réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „organismes de contrôles".

(2) L'agrément des organismes de contrôle et des experts agréés est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis obligatoire de la Commission consultative prévue au point 8. ci-après.

(3) Les conditions d'agrément sont:

1. Les organismes de contrôle doivent être créés en vertu de la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif, sous la forme d'une association sans but lucratif.

   L'objet social de la personne morale doit porter sur:

   a) la gestion de l'organisme de contrôle;

   b) l'exécution des missions d'un organisme de contrôle, telles qu'elles sont déterminées par la présente loi et ses règlements d'exécution.

2. L'organisme de contrôle, son directeur et son personnel technique ne peuvent être, ni le concepteur, ni le fabricant, ni le fournisseur, ni l'installateur, ni l'utilisateur des machines, des installations, des équipements de travail et des moyens de protection qu'ils contrôlent, ni le mandataire de l'une de ces personnes. Ils ne peuvent intervenir, ni directement, ni comme mandataire, dans la conception, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

   L'expert agréé, et le cas échéant son directeur et son personnel technique, ne peut intervenir, ni directement, ni comme mandataire dans la conception de détail, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

   Les dispositions du présent paragraphe n'excluent pas la possibilité d'un échange d'informations techniques entre le fabricant et l'organisme de contrôle, respectivement l'expert agréé.

3. Pour obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les missions visées au paragraphe (1) sous 1., l'expert doit faire preuve de sa compétence et de son expérience.

   Afin d'obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les contrôles visés au paragraphe (1) sous 2., l'organisme de contrôle doit fournir une accréditation reconnue par l'Office luxembourgeois d'accréditation et de surveillance, dénommé ci après „OLAS" qui certifie qu'il répond aux exigences des normes applicables des séries ISO 17000 respectivement EN 45000.

Les organismes de contrôle qui demandent un agrément pour la première fois ou les organismes qui demandent un agrément ponctuel pour une mission précise, respectivement les organismes de contrôle déjà agréés en application de la présente loi qui demandent une extension du champ d'application de leur agrément, peuvent obtenir un agrément provisoire sans devoir remplir toutes les conditions reprises ci-dessus. Cet agrément provisoire a une validité d'une année et peut être prolongé d'une durée maximale supplémentaire d'une année sur avis obligatoire et préalable de la Commission consultative, telle que définie au point 8. ci-dessous.

4. L'organisme de contrôle et les experts agréés doivent disposer du personnel compétent et des moyens nécessaires pour accomplir de façon adéquate les tâches techniques et administratives liées à l'exécution de leurs tâches; ils doivent également avoir accès au matériel nécessaire pour pouvoir effectuer, le cas échéant, des contrôles et mesurages particuliers. Les organismes de contrôle, les experts agréés ainsi que leur personnel sont tenus de respecter le secret professionnel.
5. L'indépendance du personnel d'un organisme de contrôle et de l'expert agréé doit être garantie. La rémunération du personnel d'un organisme de contrôle ne doit être fonction, ni du nombre de contrôles respectivement des expertises qu'il effectue, ni des résultats de ces contrôles ou expertises.
6. L'agrément est renouvelable au plus tard tous les cinq ans et sa validité est limitée pour les domaines d'intervention figurant sur l'arrêté ministériel d'agrément.
7. Le nombre d'organismes de contrôle agréés respectivement d'experts agréés peut être limité, compte tenu entre autres des besoins du marché, du souci de maintenir la sous-traitance à un niveau aussi bas que possible et de la nécessité de disposer d'organismes de contrôle dont le volume d'activités est suffisant pour permettre un développement optimal de l'expérience acquise et de l'équipement.
8. Il est institué une Commission consultative chargée d'assister le ministre en matière des dispositions figurant au point 7 ci-avant et d'aviser les demandes d'agréments et les demandes de prolongation d'agréments, de vérifier l'accréditation reconnue par l'OLAS, et de donner, le cas échéant, son avis sur l'expérience professionnelle de l'expert demandeur d'agréation. Ladite Commission consultative, présidée par un représentant de l'Inspection du travail et des mines, fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de:
   - deux représentants de l'Inspection du travail et des mines;
   - un représentant désigné par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers;
   - un représentant désigné par la Chambre des Employés privés et la Chambre de Travail.

   Le secrétariat de la Commission consultative est assuré par l'Inspection du travail et des mines.
9. Les procédures d'agréments, de suspension et de retrait d'agrément ainsi que l'organisation opérationnelle des organismes de contrôle respectivement des experts peuvent être définies par règlement grand-ducal.

   Les arrêtés d'agréments du ministre pris en exécution de la présente loi fixent les relations avec l'Inspection du travail et des mines ainsi que les modalités opérationnelles pour chaque domaine d'intervention.

Art. 16.– Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. 17.– Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.

Les chefs d'entreprises en seront informés.

Art. 18.– (1) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des salariés et les salariés intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

(2) Les salariés concernés ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs, du fait de leur déplacement ou déposition à l'Inspection du travail et des mines.

Art. 19.– (1) La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:

– des fractures;
– des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;
– des plaies avec perte de substance;
– des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.

(2) Les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines.

Dans le cas de salariés intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

Art. 20.– (1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés par la présente loi, les membres de l'inspectorat du travail constatent par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire les infractions aux lois, règlements et conventions collectives de travail dont la surveillance est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspectorat du travail, soit de donner des avertissements, soit de donner des conseils à l'employeur ou à son représentant.

(3) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) qui précède sont déposés entre les mains du Procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Le ministre et le directeur de l'Inspection du travail et des mines seront informés par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés, en vertu de sa prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites.

Art. 21.– (1) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles 12 à 14 et 16 à 19, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative.

(2) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende

administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.– (vingt-cinq euros) et € 25.000.– (vingt-cinq mille euros).

Art. 22.– Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Chapitre V.– *Incompatibilités et secret professionnel*

Art. 23.– (1) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle.

(2) Aucun membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut, ni en nom personnel, ni par le biais de tout autre prête-nom:

– avoir un intérêt direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines, voire exercer des missions d'inspection ou de contrôle dans les entreprises ou établissements dans lesquels eux-mêmes ou leurs parents ou alliés en ligne directe détiennent des parts majoritaires, voire une minorité de blocage, à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement;
– poser des actes de commerce;
– exploiter une industrie;
– exercer une profession à titre parallèle, sans préjudice des dérogations admises par le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
– être agent d'affaires;
– tenir cabaret ou débit de boissons.

Art. 24.– Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de garder le secret des informations confidentielles reçues dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous peine des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal.

Chapitre VI.– *Cadre du personnel*

Art. 25.– (1) Le cadre du personnel de l'Inspection du travail comprend, en dehors du directeur et de deux directeurs adjoints, les emplois et fonctions suivants:

a) dans la carrière supérieure de l'attaché de direction:
   – des conseillers de direction 1ère classe;
   – des conseillers de direction;
   – des conseillers de direction adjoints;
   – des attachés de direction 1ers en rang;
   – des attachés de direction.
b) dans la carrière supérieure de l'ingénieur:
   – des ingénieurs 1ère classe;
   – des ingénieurs-chefs de division;

– des ingénieurs principaux;
– des ingénieurs-inspecteurs;
– des ingénieurs.

c) dans la carrière supérieure du psychologue:
– des psychologues.

d) dans la carrière moyenne de l'assistant social:
– des assistants sociaux.

e) dans la carrière moyenne de l'ingénieur technicien:
– des ingénieurs techniciens-inspecteurs principaux 1ers en rang;
– des ingénieurs techniciens-inspecteurs principaux;
– des ingénieurs techniciens-inspecteurs;
– des ingénieurs techniciens principaux;
– des ingénieurs techniciens.

f) dans la carrière moyenne du rédacteur:
– des inspecteurs principaux 1ers en rang;
– des inspecteurs principaux;
– des inspecteurs;
– des chefs de bureau;
– des chefs de bureau adjoints;
– des rédacteurs principaux;
– des rédacteurs.

g) dans la carrière moyenne du technicien diplômé:
– des inspecteurs techniques principaux 1ers en rang;
– des inspecteurs techniques principaux;
– des inspecteurs techniques;
– des chefs de bureau techniques;
– des chefs de bureaux techniques principaux;
– des techniciens principaux;
– des techniciens.

h) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire technique:
– des premiers commis techniques principaux;
– des commis techniques principaux;
– des commis techniques;
– des commis techniques adjoints;
– des expéditionnaires techniques.

i) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire:
– des premiers commis principaux;
– des commis principaux;
– des commis;
– des commis adjoints;
– des expéditionnaires.

(2) Les fonctionnaires des carrières supérieures, moyennes et inférieures peuvent porter les titres respectivement d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail. D'autres titres spéciaux pourront être introduits par règlement grand-ducal pour les fonctionnaires des carrières prévues ci-avant. La collation de ces titres ne modifie en rien le rang, ni le traitement des fonctionnaires intéressés.

(3) Les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8 sont nommés par le Grand-Duc. Les nominations aux autres fonctions sont faites par le ministre.

(4) Le cadre prévu peut être complété suivant les besoins du service et dans les limites des crédits budgétaires par des stagiaires, des employés et ouvriers de l'Etat.

Art. 26.– (1) Sans préjudice de l'application des dispositions concernant le statut des fonctionnaires et des dispositions spéciales de la présente loi, les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions désignées à l'article 25 qui précède sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale.

(2) Un règlement grand-ducal pourra adapter les matières des examens de fin de stage et de promotion aux tâches particulières de l'Inspection du travail et des mines.

Art. 27.– (1) Le directeur et les directeurs adjoints doivent remplir les conditions prévues pour le recrutement des cadres supérieurs de l'administration.

Le directeur doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années ou être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'un des directeurs adjoints doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années et l'autre doit être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

Les diplômes d'ingénieur respectivement de juriste doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(2) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'ingénieur doivent être détenteurs d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Le diplôme d'ingénieur doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(3) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'attaché de direction doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Les diplômes doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(4) Les fonctionnaires de la carrière supérieure du psychologue doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années. Le diplôme de psychologue doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(5) Les fonctionnaires de la carrière de l'assistant social doivent être détenteurs d'un diplôme d'assistant social ou équivalent et d'un titre universitaire délivré après un cycle d'études professionnelles de quatre années au moins dont la dernière année peut être consacrée à des stages ou à une formation spéciale en relation avec le service social. Le diplôme d'assistant social doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(6) Les conditions et la forme des nominations aux emplois de la carrière de l'ingénieur technicien auprès de l'Inspection du travail, ainsi que les modalités de l'examen auquel sera subordonnée la pro-

motion aux fonctions supérieures à celle d'ingénieur technicien principal, seront déterminées par règlement grand-ducal, sans préjudice de l'application des règles générales relatives au statut du fonctionnaire.

Art. 28.– Les fonctionnaires briguant le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail sont recrutés par appel public à candidature.

Le Grand-Duc, respectivement le Ministre nomme aux postes vacants. Un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi tel que créé par la loi du xxxxxx peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat.

Chapitre VII.– *Dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires*

Art. 29.– nouveau.– Le premier alinéa de l'article L. 142-3 du Code du travail est modifié comme suit:

„**Art. L. 142-3.** Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de conserver au Luxembourg, entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires au contrôle des obligations lui incombant en application du présent titre, et notamment de l'article L. 142-2.“

Art. ~~29~~30.– La loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines est abrogée.

Art. ~~30~~31.– (1) Le personnel actuellement en service auprès de l'Inspection du travail et des mines et répondant aux qualifications légales requises sera autorisé par le ministre à porter le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.

(2) Les onze contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui ne remplissent pas les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination hors cadre dans la carrière de l'expéditionnaire technique. Pour la fixation de la carrière, ils sont nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de leur nouvelle carrière.

(3) Sous condition de réussir un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal, les ~~trois~~ deux contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. ~~L'employé engagé en date du 15 août 1994 , détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires est nommé rédacteur hors cadre au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi au grade 9, échelon 10. Il avancera au grade 10 deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi et il continue à acquérir de nouveaux échelons et indices, y compris les allongements aux mêmes échéances.~~

Les employés engagés respectivement les 1er mars 2001 et 1er novembre 2001, détenteurs respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires de l'Ecole de Commerce et de Gestion (ECG) et d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques division des professions de santé et des professions sociales, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. Ils sont nommés rédacteur hors cadre au grade 9 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi à l'échelon immédiatement supérieur à celui acquis en tant qu'employé de l'Etat. Ils avanceront au grade 10 avec effet au 1er mars 2011 respectivement 1er novembre 2011, au grade 11 avec effet au 1er mars 2014 respectivement 1er novembre 2014 et au grade 12 avec effet au 1er mars 2017 respectivement 1er novembre 2017.

*

TEXTE COORDONNE APRES CODIFICATION

PROJET DE LOI

a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail

c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

Art. 1.– Les articles L. 611-1 à L. 614-5 du Code du travail sont abrogés et le Titre Premier du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:

TITRE PREMIER

Inspection du Travail et des Mines

Chapitre Premier – *Attributions générales et définitions*

Art. L. 611-1. L'inspection du travail et des mines a comme mission de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du salarié, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions.

Art. L. 611-2. Pour l'exécution et l'application de la présente loi et de ses mesures d'exécution, on entend par:

1. „salarié": toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles;
2. „employeur": toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement;
3. le „ministre": le membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le travail.

Chapitre II – *Champ d'application et attributions*

Art. L. 612-1. (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés;

b) de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;

c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail;

d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat;

e) de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié.

(2) Le ministre pourra charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des salariés.

Chapitre III – *Organisation générale*

Art. L. 613-1. L'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministre.

Art. L. 613-2. Il est institué auprès du ministre un „Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail" chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents. Son fonctionnement est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. L. 613-3. L'Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel sur les activités de l'Inspection du travail et des mines se rapportant à l'année précédente et qui contient notamment des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont elle est chargée d'assurer l'exécution.

Le rapport annuel est rendu accessible au public par les moyens les plus appropriés.

Art. L. 613-4. (1) L'Inspection du travail et des mines comprend:

– la direction;
– l'inspectorat du travail;
– le service administratif.

(2) La direction comprend le directeur et les directeurs adjoints.

Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.

Les directeurs adjoints assistent le directeur et assument sous son autorité la responsabilité des domaines qu'il leur confie.

En cas d'empêchement du directeur, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés par la loi.

(3) L'inspectorat du travail comprend les membres de la direction et les inspecteurs en chef du travail, les inspecteurs principaux du travail et les inspecteurs du travail.

Art. L. 613-5. (1) L'Inspection du travail et des mines est composée de deux départements, de divisions sectorielles et de trois agences régionales.

(2) L'Inspection du travail et des mines est organisée de façon pluridisciplinaire et fonctionnelle.

(3) L'organisation interne des départements, des divisions sectorielles et des agences de l'Inspection du travail et des Mines ainsi que les relations entre ces différents niveaux sont agencées par règlement grand-ducal.

Chapitre IV – *Compétences*

Art. L. 614-1. Toutes les compétences de l'inspectorat du travail prévues au présent chapitre doivent être mises en oeuvre sous l'autorité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail qui devra assumer la responsabilité des actions décidées et menées.

Art. L. 614-2. Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article.

Art. L. 614-3. (1) Les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33 (1) du Code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visés au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

– l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;
– le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et/ou le délégué à l'égalité et/ou le délégué des jeunes salariés compétents pour le lieu de travail en cause.

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur et à la délégation du personnel ou au comité mixte.

(3) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés en outre:

a) à prendre l'identité et de fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, salariés ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
b) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation du permis de travail.

Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle visé ci-dessus ainsi que toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. L. 614-4. (1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés en outre:

a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:

– à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
– à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;
– à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.

b) à obliger l'employeur d'informer d'une manière adéquate tous les salariés par l'affichage ou par tout autre moyen de communication approprié, quant aux:
– avis dont l'apposition ou la notification est prévue par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles,
– décisions prises par l'Inspection du travail et des mines, relativement à l'entreprise ou à l'établissement concerné,
– circulaires relatives au droit du travail ou à la sécurité et la santé des salariés,
– consignes de sécurité, rédigées ou graphiquement reproduites.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés:
– à effectuer ou à faire effectuer des mesurages de nature technique et scientifique afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
– à cette fin, à prélever, à faire prélever, à emporter et à faire emporter aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières, substances ou pièces ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l'employeur, au cas où une faute serait établie à sa charge.

(3) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle spécifiques, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. L. 614-5. Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

Ils peuvent ordonner, même sans en référer à leur hiérarchie, la cessation immédiate du travail du salarié concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives
– à l'âge minimum requis pour le travail;
– à la durée du travail et au travail de nuit;
– au respect du repos hebdomadaire;
– aux jours fériés légaux;
– aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. L. 614-6. (1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés, ils ont le droit:

– d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
– d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés;
– d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté:

– d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués par un ou plusieurs organismes spécialement agréés par le ministre.

Ils préciseront à cet effet par notification écrite les délais endéans lesquels:

• lesdites mesures d'instruction complémentaires doivent être effectuées;
• le rapport des résultats desdites mesures doit être remis à l'Inspection du travail et des mines.

– d'ordonner que soient apportées, dans un délai par eux fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives, conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés.

Art. L. 614-7. (1) L'Inspection du travail et des mines peut se faire assister par des personnes physiques ou morales de droit privé ou public, agréées par le ministre, personnes qui sont appelées, notamment dans le cadre des missions définies par la présente loi, à accomplir diverses tâches techniques, d'études et de vérifications et tout particulièrement à:

1. réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des salariés au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „experts agréés";
2. réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „organismes de contrôles".

(2) L'agrément des organismes de contrôle et des experts agréés est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis obligatoire de la Commission consultative prévue au point 8. ci-après.

(3) Les conditions d'agrément sont:

1. Les organismes de contrôle doivent être créés en vertu de la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif, sous la forme d'une association sans but lucratif.

   L'objet social de la personne morale doit porter sur:

   a) la gestion de l'organisme de contrôle;

   b) l'exécution des missions d'un organisme de contrôle, telles qu'elles sont déterminées par la présente loi et ses règlements d'exécution.

2. L'organisme de contrôle, son directeur et son personnel technique ne peuvent être, ni le concepteur, ni le fabricant, ni le fournisseur, ni l'installateur, ni l'utilisateur des machines, des installations, des équipements de travail et des moyens de protection qu'ils contrôlent, ni le mandataire de l'une de ces personnes. Ils ne peuvent intervenir, ni directement, ni comme mandataire, dans la conception, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

   L'expert agréé, et le cas échéant son directeur et son personnel technique, ne peut intervenir, ni directement, ni comme mandataire dans la conception de détail, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

   Les dispositions du présent paragraphe n'excluent pas la possibilité d'un échange d'informations techniques entre le fabricant et l'organisme de contrôle, respectivement l'expert agréé.

3. Pour obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les missions visées au paragraphe (1) sous 1., l'expert doit faire preuve de sa compétence et de son expérience.

   Afin d'obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les contrôles visés au paragraphe (1) sous 2., l'organisme de contrôle doit fournir une accréditation reconnue par l'Office luxembourgeois d'accréditation et de surveillance, dénommé ci après „OLAS" qui certifie qu'il répond aux exigences des normes applicables des séries ISO 17000 respectivement EN 45000.

   Les organismes de contrôle qui demandent un agrément pour la première fois ou les organismes qui demandent un agrément ponctuel pour une mission précise, respectivement les organismes de contrôle déjà agréés en application de la présente loi qui demandent une extension du champ d'application de leur agrément, peuvent obtenir un agrément provisoire sans devoir remplir toutes les conditions reprises ci-dessus. Cet agrément provisoire a une validité d'une année et peut être prolongé d'une durée maximale supplémentaire d'une année sur avis obligatoire et préalable de la Commission consultative, telle que définie au point 8. ci-dessous.

4. L'organisme de contrôle et les experts agréés doivent disposer du personnel compétent et des moyens nécessaires pour accomplir de façon adéquate les tâches techniques et administratives liées à l'exécution de leurs tâches; ils doivent également avoir accès au matériel nécessaire pour pouvoir effectuer, le cas échéant, des contrôles et mesurages particuliers. Les organismes de contrôle, les experts agréés ainsi que leur personnel sont tenus de respecter le secret professionnel.

5. L'indépendance du personnel d'un organisme de contrôle et de l'expert agréé doit être garantie. La rémunération du personnel d'un organisme de contrôle ne doit être fonction, ni du nombre de contrôles respectivement des expertises qu'il effectue, ni des résultats de ces contrôles ou expertises.

6. L'agrément est renouvelable au plus tard tous les cinq ans et sa validité est limitée pour les domaines d'intervention figurant sur l'arrêté ministériel d'agrément.

7. Le nombre d'organismes de contrôle agréés respectivement d'experts agréés peut être limité, compte tenu entre autres des besoins du marché, du souci de maintenir la sous-traitance à un niveau aussi bas que possible et de la nécessité de disposer d'organismes de contrôle dont le volume d'activités est suffisant pour permettre un développement optimal de l'expérience acquise et de l'équipement.

8. Il est institué une Commission consultative chargée d'assister le ministre en matière des dispositions figurant au point 7 ci-avant et d'aviser les demandes d'agréments et les demandes de prolongation d'agréments, de vérifier l'accréditation reconnue par l'OLAS, et de donner, le cas échéant, son avis sur l'expérience professionnelle de l'expert demandeur d'agréation. Ladite Commission consultative, présidée par un représentant de l'Inspection du travail et des mines, fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de:

   – deux représentants de l'Inspection du travail et des mines;

   – un représentant désigné par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers;

   – un représentant désigné par la Chambre des employés privés et la Chambre de travail.

   Le secrétariat de la Commission consultative est assuré par l'Inspection du travail et des mines.

9. Les procédures d'agrément, de suspension et de retrait d'agrément ainsi que l'organisation opérationnelle des organismes de contrôle respectivement des experts peuvent être définies par règlement grand-ducal.

Les arrêtés d'agréments du ministre pris en exécution de la présente loi fixent les relations avec l'Inspection du travail et des mines ainsi que les modalités opérationnelles pour chaque domaine d'intervention.

Art. L. 614-8. Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. L. 614-9. Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.

Les chefs d'entreprises en seront informés.

Art. L. 614-10. (1) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des salariés et les salariés intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

(2) Les salariés concernés ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs, du fait de leur déplacement ou déposition à l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 614-11. (1) La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:

– des fractures;
– des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;
– des plaies avec perte de substance;
– des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.

(2) Les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines.

Dans le cas de salariés intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

Art. L. 614-12. (1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés par le présent titre, les membres de l'inspectorat du travail constatent par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire les infractions aux lois, règlements et conventions collectives de travail dont la surveillance est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspectorat du travail, soit de donner des avertissements, soit de donner des conseils à l'employeur ou à son représentant.

(3) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) qui précède sont déposés entre les mains du Procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Le ministre et le directeur de l'Inspection du travail et des mines seront informés par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés, en vertu de sa prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites.

Art. L. 614-13. (1) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative.

(2) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.– (vingt-cinq euros) et € 25.000.– (vingt-cinq mille euros).

Art. L. 614-14. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Chapitre V – *Incompatibilités et secret professionnel*

Art. L. 615-1. (1) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle.

(2) Aucun membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut, ni en nom personnel, ni par le biais de tout autre prête-nom:

– avoir un intérêt direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines, voire exercer des missions d'inspection ou de contrôle dans les entreprises ou établissements dans lesquels eux-mêmes ou leurs parents ou alliés en ligne directe détiennent des parts majoritaires, voire une minorité de blocage, à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement;
– poser des actes de commerce;
– exploiter une industrie;
– exercer une profession à titre parallèle, sans préjudice des dérogations admises par le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
– être agent d'affaires;
– tenir un cabaret ou débit de boissons.

Art. L. 615-2. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de garder le secret des informations confidentielles reçues dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous peine des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal.

Art. 2.– (1) Le cadre du personnel de l'Inspection du travail comprend, en dehors du directeur et de deux directeurs adjoints, les emplois et fonctions suivants:

a) dans la carrière supérieure de l'attaché de direction:
- des conseillers de direction 1ère classe;
- des conseillers de direction;
- des conseillers de direction adjoints;
- des attachés de direction 1ers en rang;
- des attachés de direction.

b) dans la carrière supérieure de l'ingénieur:
- des ingénieurs 1ère classe;
- des ingénieurs-chefs de division;
- des ingénieurs principaux;
- des ingénieurs-inspecteurs;
- des ingénieurs.

c) dans la carrière supérieure du psychologue:
- des psychologues.

d) dans la carrière moyenne de l'assistant social:
- des assistants sociaux.

e) dans la carrière moyenne de l'ingénieur technicien:
- des ingénieurs techniciens-inspecteurs principaux 1ers en rang;
- des ingénieurs techniciens-inspecteurs principaux;
- des ingénieurs techniciens-inspecteurs;
- des ingénieurs techniciens principaux;
- des ingénieurs techniciens.

f) dans la carrière moyenne du rédacteur:
- des inspecteurs principaux 1ers en rang;
- des inspecteurs principaux;
- des inspecteurs;
- des chefs de bureau;
- des chefs de bureau adjoints;
- des rédacteurs principaux;
- des rédacteurs.

g) dans la carrière moyenne du technicien diplômé:
- des inspecteurs techniques principaux 1ers en rang;
- des inspecteurs techniques principaux;
- des inspecteurs techniques;
- des chefs de bureau techniques;
- des chefs de bureaux techniques principaux;
- des techniciens principaux;
- des techniciens.

h) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire technique:
- des premiers commis techniques principaux;
- des commis techniques principaux;

– des commis techniques;
– des commis techniques adjoints;
– des expéditionnaires techniques.

i) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire:
– des premiers commis principaux;
– des commis principaux;
– des commis;
– des commis adjoints;
– des expéditionnaires.

(2) Les fonctionnaires des carrières supérieures, moyennes et inférieures peuvent porter les titres respectivement d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail. D'autres titres spéciaux pourront être introduits par règlement grand-ducal pour les fonctionnaires des carrières prévues ci-avant. La collation de ces titres ne modifie en rien le rang, ni le traitement des fonctionnaires intéressés.

(3) Les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8 sont nommés par le Grand-Duc. Les nominations aux autres fonctions sont faites par le ministre.

(4) Le cadre prévu peut être complété suivant les besoins du service et dans les limites des crédits budgétaires par des stagiaires, des employés et ouvriers de l'Etat.

Art. 3.– (1) Sans préjudice de l'application des dispositions concernant le statut des fonctionnaires et des dispositions spéciales de la présente loi, les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions désignées à l'article 25 qui précède sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale.

(2) Un règlement grand-ducal pourra adapter les matières des examens de fin de stage et de promotion aux tâches particulières de l'Inspection du travail et des mines.

Art. 4.– (1) Le directeur et les directeurs adjoints doivent remplir les conditions prévues pour le recrutement des cadres supérieurs de l'administration.

Le directeur doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années ou être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'un des directeurs adjoints doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années et l'autre doit être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

Les diplômes d'ingénieur respectivement de juriste doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(2) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'ingénieur doivent être détenteurs d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Le diplôme d'ingénieur doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(3) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'attaché de direction doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Les diplômes doivent être

inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(4) Les fonctionnaires de la carrière supérieure du psychologue doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années. Le diplôme de psychologue doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(5) Les fonctionnaires de la carrière de l'assistant social doivent être détenteurs d'un diplôme d'assistant social ou équivalent et d'un titre universitaire délivré après un cycle d'études professionnelles de quatre années au moins dont la dernière année peut être consacrée à des stages ou à une formation spéciale en relation avec le service social. Le diplôme d'assistant social doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(6) Les conditions et la forme des nominations aux emplois de la carrière de l'ingénieur technicien auprès de l'Inspection du travail, ainsi que les modalités de l'examen auquel sera subordonnée la promotion aux fonctions supérieures à celle d'ingénieur technicien principal, seront déterminées par règlement grand-ducal, sans préjudice de l'application des règles générales relatives au statut du fonctionnaire.

Art. 5.– Les fonctionnaires briguant le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail sont recrutés par appel public à candidature.

Le Grand-Duc, respectivement le Ministre nomme aux postes vacants. Un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi tel que créé par la loi du xxxxxx peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat.

Art. 6.– Le premier alinéa de l'article L. 142-3 du Code du travail est modifié comme suit:

„**Art. L. 142-3.** Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de conserver au Luxembourg, entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires au contrôle des obligations lui incombant en application du présent titre, et notamment de l'article L. 142-2."

Art. 7.– (1) Le personnel actuellement en service auprès de l'Inspection du travail et des mines et répondant aux qualifications légales requises sera autorisé par le ministre à porter le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.

(2) Les onze contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui ne remplissent pas les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination hors cadre dans la carrière de l'expéditionnaire technique. Pour la fixation de la carrière, ils sont nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de leur nouvelle carrière.

(3) Sous condition de réussir un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal, les deux contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines.

Les employés engagés respectivement les 1er mars 2001 et 1er novembre 2001, détenteurs respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires de l'Ecole de Commerce et de Gestion (ECG) et d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques division des professions de santé et des professions

sociales, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. Ils sont nommés rédacteur hors cadre au grade 9 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi à l'échelon immédiatement supérieur à celui acquis en tant qu'employé de l'Etat. Ils avanceront au grade 10 avec effet au 1er mars 2011 respectivement 1er novembre 2011, au grade 11 avec effet au 1er mars 2014 respectivement 1er novembre 2014 et au grade 12 avec effet au 1er mars 2017 respectivement 1er novembre 2017.

5239/13

N° 5239[13]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

DEPECHE DU DIRECTEUR GENERAL DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(27.9.2007)

Monsieur le Ministre,

Je me réfère à votre lettre du 2 août 2007, par laquelle vous demandez des commentaires de la part du Bureau au sujet du projet de loi portant sur la réforme de l'Inspection du travail et des mines dans sa nouvelle teneur.

Je me réfère également pour mémoire au précédent avis du Bureau qui vous a été fourni en date du 7 juillet 2006 en réponse à votre demande par lettre du 23 mars 2006 au sujet du même projet dans sa teneur antérieure. Ainsi que vous l'indiquiez dans une lettre du 21 juillet 2006, il vous était impossible, en raison de l'accord qui était intervenu dans le cadre d'une concertation tripartite, de procéder à des changements rédactionnels. Vous aviez toutefois bien voulu faire part au Bureau de la position de votre ministère au sujet des points qu'il avait soulevés.

Au cours de notre riche entretien du 13 juin dernier à Genève, j'ai écouté avec grand intérêt les explications et motivations qui avaient présidé à l'élaboration du projet de loi et à ses développements. J'ai également pris connaissance avec une grande attention des récents commentaires et propositions d'amendements de la commission parlementaire que vous avez bien voulu transmettre au Bureau à titre exceptionnel, ce dont je vous sais gré.

Les commentaires et propositions rédactionnels qui vous sont communiqués se limiteront en conséquence aux dispositions du projet de loi dont il apparaît qu'elles ne présentent pas la conformité requise au regard de la lettre et de l'esprit des dispositions pertinentes de la convention (No 81) sur l'inspection du travail, 1947.

En espérant que ces commentaires vous seront utiles, je tiens à vous adresser mes remerciements les plus sincères pour le témoignage constant de votre intérêt pour les activités normatives du Bureau, notamment par la soumission récente aux autorités compétentes de votre pays d'un projet de loi portant approbation de dix-huit conventions et de 2 protocoles de l'OIT.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Pour le Directeur général,
Cleopatra DOUMBIA-HENRY
Directrice du Département des Normes internationales du travail

*

COMMENTAIRE DU PROJET DE LOI PORTANT SUR LA REFORME DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES DU LUXEMBOURG

au regard des dispositions de la convention (No 81) sur l'inspection du travail, 1947

Article 3, paragraphe (1) (a) du projet

Selon cette disposition, „L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés."

Telle que libellée, cette disposition semble attribuer à l'administration chargée de l'inspection du travail une fonction de contrôle de la législation, dans son ensemble et de la législation sur les conditions de travail et la protection du travail, en particulier. Or, suivant l'article 3, paragraphe 1 a) de la convention No 81, le champ législatif de compétence du système d'inspection du travail est principalement celui des conditions de travail et de la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que […]. Le contrôle de ces matières constitue l'une des trois fonctions de l'inspection du travail définies par l'article 3, paragraphe 1) de la convention. Les deux autres, à savoir la fourniture d'informations et de conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs et la contribution à l'amélioration de la législation (alinéas b) et c)) sont des fonctions complémentaires à la fonction de contrôle et participent à l'objectif de l'inspection du travail qui est d'assurer l'observation et l'amélioration de la législation susdéfinie. Dans son étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail, la commission d'experts a rappelé que ces fonctions sont complexes et requièrent une formation, du temps, des moyens et une grande liberté d'action et de mouvement (paragraphe 69).

Une fonction de contrôle qui s'exercerait sur d'autres domaines de la législation que les conditions de travail et la protection des travailleurs doit donc être considérée comme une fonction additionnelle au sens du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention aux termes duquel *„si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs"*. Il serait en conséquence souhaitable d'envisager une modification du projet en vue de refléter ces dispositions de la convention, par exemple, de la manière suivante:

L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller et de faire veiller à l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des salariés ainsi qu'à d'autres domaines qui pourront lui être confiés par l'autorité compétente.

Article 11, paragraphe (1) alinéa (2)

Aux termes de cette disposition, *„S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'inspection du travail et des mines s'impose dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués"*.

Suivant l'article 16 de la convention, „les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales […]". La reconnaissance aux inspecteurs d'un droit de libre entrée dans les établissements assujettis à leur contrôle est une condition indispensable à la bonne application de cet article 16. Il est par ailleurs essentiel que l'employeur ne puisse pas établir un lien entre la présence d'un inspecteur du travail sur un lieu de travail assujetti et l'existence éventuelle d'une plainte (article 15, c) de la convention).

De jurisprudence constante, la commission d'experts chargée de l'application des conventions et des recommandations internationales du travail estime contraire à l'article 12, paragraphe 1 a) de la convention une disposition subordonnant le droit d'entrée des inspecteurs du travail dans les entreprises et établissements assujettis à leur contrôle à l'existence d'autres conditions que celle d'être munis de pièces justificatives de leurs fonctions. Les gouvernements concernés sont en conséquence priés de prendre des mesures visant à ce que leur législation soit modifiée de façon à ce que les inspecteurs du

travail, soient autorisés, à y *„pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit“*.

La condition pour les inspecteurs d'être munis des pièces justificatives de leurs fonctions étant remplie par la phrase liminaire de l'article susvisé, aux termes de laquelle „les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis, de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande“, il conviendrait de supprimer la mention de l'existence „des indices suffisants ou des motifs légitimes“ et de modifier en conséquence la phrase suivante du même alinéa. Ainsi, le deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article 11 pourrait-il être libellé de la manière suivante:

Les membres de l'inspectorat du travail doivent avoir accès librement et sans avertissement préalable aux chantiers, établissements et immeubles ainsi qu'à leurs dépendances respectives, à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité au regard des circonstances de la visite d'inspection.

Article 11, paragraphe (2)

Aux termes de cette disposition du projet, „Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence: l'employeur ou son représentant et, le cas échéant, le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la (des) délégation(s) concernées […]“.

Il conviendrait, pour laisser à l'inspecteur la liberté nécessaire d'appréciation quant à l'opportunité d'un tel avis de présence, de compléter cette disposition conformément à ce que prévoit l'article 12, paragraphe 2, de la convention No 81. Elle se lirait comme suit:

Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible et à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle, l'employeur ou son représentant et, le cas échéant, le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la (des) délégation(s) concernées …“.

Article 11 (3) dernier alinéa

Suivant cette disposition, *„Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle visé ci-dessus ainsi que toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.“*.

L'historique de l'établissement en matière de respect de la législation est une source d'information importante permettant aux inspecteurs du travail de décider de la suite qu'il conviendrait de donner à une négligence ou à une infraction commise par l'employeur. Il est donc utile que les inspecteurs disposent d'informations sur une période suffisante à cette fin, sachant que l'intervalle entre deux visites d'inspection au sein d'un même établissement peut être de plusieurs années. C'est au demeurant ce qui ressort des commentaires de la commission parlementaire selon lesquels „la nécessité de détruire le rapport se rapporte en premier lieu aux pièces annexes qui peuvent concerner l'identité de personnes et qui touchent donc au domaine particulièrement sensible du droit à l'image“. Afin d'éviter tout risque d'interprétation erronée de cette disposition, il conviendrait donc que la portée de la disposition soit suffisamment précise à cet égard. Ainsi, le paragraphe (3) de l'article 11 se lirait comme suit:

Si l'employé contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, les images représentant des personnes visées à l'alinéa a) ci-dessus seront détruites dans les deux ans, sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

25.9.07

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/12

N° 5239[12]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

P R O J E T D E L O I

portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

DEUXIEME AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(23.10.2007)

Par dépêche du 19 juillet 2007 et se référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, le président de la Chambre des députés a fait parvenir au Conseil d'Etat une série d'amendements parlementaires exposés et motivés et un nouveau texte coordonné du projet de loi sous rubrique.

Etait joint au même courrier un texte coordonné portant intégration des nouvelles dispositions dans le Code du travail, forme sous laquelle le projet de loi sera soumis au vote de la Chambre des députés.

Par dépêche du 10 octobre 2007, des commentaires du Bureau international du travail, datés du 27 septembre 2007, ont été portés à la connaissance du Conseil d'Etat.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Amendement 1

L'amendement 1 porte sur l'article 1er du texte du projet de loi et le modifie dans le sens qu'étant donné que l'Inspection du travail et des mines (ITM) ne change pas de dénomination comme cela avait été recommandé par le Conseil d'Etat, il n'y a plus lieu de créer formellement la nouvelle administration.

Le Conseil d'Etat peut s'accommoder de la solution proposée.

Amendement 2

Cet amendement porte sur l'article 2 du projet de loi sous rubrique et consiste à remplacer la notion de „travailleurs" par la notion de „salariés", ceci dans le but de tenir d'ores et déjà compte de la terminologie employée dans le projet de loi concernant la mise en place d'un statut unique pour les salariés du secteur privé (doc. parl. No *5750*). Cette substitution vaut alors pour l'ensemble du projet de loi.

Le Conseil d'Etat prend acte de cette démarche, tout en se réservant la possibilité d'y revenir lors de l'examen du projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

Amendement 3

Le Conseil d'Etat approuve le fait que cet amendement précise l'organisation future de l'ITM tout en laissant à un règlement grand-ducal le soin de prendre les décisions exécutoires détaillées. Il regrette seulement que les notions clés du libellé („est organisé de façon pluridisciplinaire et fonctionnelle") restent vagues et soient précisées seulement dans le commentaire des articles.

Amendements 4 et 5

Ces amendements ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Amendement 6

Cet amendement porte sur l'article 14 et a comme finalité de préciser la qualification du délai que peuvent fixer les membres de l'Inspectorat du travail pour la réalisation des modifications nécessaires en vue d'assurer l'application correcte des dispositions légales et réglementaires. Le Conseil d'Etat, tout en pouvant s'accommoder de la solution proposée, a toutefois du mal à concevoir que le remplacement de la notion „délai raisonnable" par celle de „délai approprié" puisse créer un surplus de sécurité juridique en la matière.

Amendement 7

Sans observation de la part du Conseil d'Etat.

Amendement 8

Cet amendement porte sur l'article 15 du projet de loi sous rubrique et concerne la procédure d'agrément ministériel d'organismes de contrôle pouvant être chargés par l'ITM de certaines missions techniques et d'études.

A deux reprises, le Conseil d'Etat s'était formellement opposé et avait exigé que les conditions et critères de l'agrément soient définis dans le cadre de la loi en vedette, s'appuyant surtout sur l'article 11 de la Constitution qui garantit le principe de la liberté de commerce et ne permet que les seules „restrictions à établir par le pouvoir législatif". Le Conseil d'Etat constate que la Commission parlementaire partage ses préoccupations et apprécie le fait que la nouvelle version de l'article 15 reprend l'ensemble des conditions et critères à la base d'un tel agrément.

Toutefois, à l'endroit du paragraphe 3, point 7, le Conseil d'Etat donne à considérer que les critères à la limitation du nombre d'organismes de contrôle agréés, respectivement d'experts agréés, sont trop vagues pour donner lieu à une situation juridique univoque et propose, dans ce contexte, de supprimer une partie de la phrase pour la maintenir dans la version suivante:

> „Le nombre d'organismes de contrôle agréés respectivement d'experts agréés peut être limité, compte tenu de la nécessité de disposer d'organismes de contrôle dont le volume d'activités est suffisant pour permettre un développement optimal de l'expérience acquise et de l'équipement."

Amendements 9 à 11

Ces amendements ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 23 octobre 2007.

Le Secrétaire général, — *Le Président,*

Marc BESCH — Alain MEYER

5239/14

N° 5239[14]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

P R O J E T D E L O I

a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail

c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(27.11.2007)

La Commission du Travail et de l'Emploi se compose de: M. Marcel GLESENER, Président-Rapporteur; MM. Emile CALMES, John CASTEGNARO, Lucien CLEMENT, Aly JAERLING, Ali KAES, Alexandre KRIEPS, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Romain SCHNEIDER, Marc SPAUTZ et Mme Vera SPAUTZ, Membres.

*

I. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi 5239 a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen en date du 18 novembre 2003.

Le projet de loi a fait l'objet d'avis des chambres professionnelles, à savoir

– de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics le 27 janvier 2004,

– de la Chambre des Employés privés le 19 février 2004,

– de la Chambre de Travail le 16 avril 2004,

– d'un avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers le 8 avril 2005.

Le Conseil d'Etat a émis son avis général sur le projet gouvernemental initial le 3 mai 2005. Face à la teneur critique de cet avis, le Gouvernement a procédé à un réexamen du projet qui a abouti à une importante série d'amendements gouvernementaux dont la Chambre des Députés a été saisie le 18 septembre 2006.

Cette version amendée du projet a donné lieu à un avis complémentaire du Conseil d'Etat du 6 mars 2007 ainsi que d'avis complémentaires de la Chambre des Employés privés du 5 décembre 2006 et des chambres professionnelles patronales du 26 février 2007.

A noter que le Bureau International du Travail (BIT) s'est prononcé à deux reprises sur les versions successives du projet. Les échanges de correspondance afférents entre le Gouvernement et le BIT se trouvent publiés aux documents parlementaires 5239[7] et 5239[13].

La Commission du Travail et de l'Emploi a consacré au total douze réunions à cet important projet de réforme, ceci en débutant ses travaux bien avant le dépôt du projet par la présentation dans une réunion du 14 janvier 2003 de l'audit du BIT sur l'ITM, audit qui était à la base du projet initial.

Dans sa réunion du 15 décembre 2003, la commission a désigné son président M. Marcel Glesener comme rapporteur du projet de la loi et elle a entendu la présentation générale du projet par le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Dans sa réunion du 17 octobre 2006, la commission s'est vu présenter les amendements gouvernementaux et elle a procédé à un premier échange de vues général.

La commission a entamé l'examen détaillé du projet amendé dans sa réunion du 24 avril 2007, examen qu'elle a poursuivi dans ses réunions des 8, 15 et 24 mai et du 14 juin 2007.

Entre-temps, la Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative avait été saisie du volet du projet réformant le cadre du personnel de l'ITM. Cette commission s'est penchée sur ces aspects du projet dans ses réunions du 5 et 18 juin 2007 et a arrêté son avis dans sa réunion du 28 juin 2007.

Au cours de ses réunions des 3 et 10 juillet, la Commission du Travail et de l'Emploi a examiné cet avis et elle a évacué encore certains points tenus en suspens. Elle a provisoirement conclu ses travaux par l'adoption d'une série d'amendements parlementaires.

Finalement la commission a examiné le deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat dans sa réunion du 8 novembre 2007 avant d'adopter le présent rapport dans sa réunion du 27 novembre 2007.

*

II. CONSIDERATIONS GENERALES

A) Genèse et objet du projet de loi

Le présent projet de loi a pour objet de réformer l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et de l'adapter aux évolutions du monde du travail.

L'ITM, une des plus anciennes administrations du Grand-Duché, a été créée en 1902. Elle est actuellement régie par la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines. Le projet de loi sous rubrique se propose de remplacer cette loi.

La reforme de l'ITM, dont la finalisation fait partie du programme du gouvernement issu des élections du 13 juin 2004, s'impose au vu des mutations profondes que le monde du travail a connu au niveau sociologique, juridique, technique et administratif ainsi que par une prise de conscience progressive de l'environnement naturel et de ses ressources limitées par l'homme.

*

La mondialisation ou la globalisation avec son cortège de restructurations, fusions, délocalisations a laissé ses traces et n'est pas sans conséquences pour les travailleurs.

L'univers des entreprises a changé. Celles-ci ont du adapter leur mode de fonctionnement aux dictats de l'économie en multipliant et fragmentant les structures, en diversifiant la production et les lieux de travail voire en pratiquant de plus en plus de la sous-traitance. Au niveau de l'organisation du temps de travail, on a pu constater également des modifications importantes telles que le développement du télétravail, du travail posté et l'introduction progressive et de plus en plus marquée de la flexibilité des horaires. Parmi les changements notables de ces dernières décennies on peut encore citer le temps partiel, le travail temporaire, l'apparition de nouvelles technologies de l'information ou encore l'évolution des caractéristiques de la main-d'œuvre.

L'ouverture du marché du travail aux nouveaux pays membres de l'Union européenne et l'altération du climat social créent d'énormes pressions sur les salariés. Ceux-ci craignent que les entreprises ne réservent pas toujours la place qu'il convient à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail. A côté des risques traditionnels liés à la sécurité proprement dite, émergent de „nouveaux risques" tels que les contraintes mentales liées entre autres à l'accroissement de la complexité des tâches, à l'intensification des rythmes de travail, aux changements rapides des tâches ou de l'organisation du travail mettant les capacités d'adaptation des travailleurs à l'épreuve ou encore au manque d'autonomie. Les risques associés aux nouveaux produits et procédés de travail, ceux liés aux postures forcées ou à la monotonie du travail ainsi que la violence constituent également autant de risques „nouveaux". Ces risques ne sont pas nouveaux en soi, mais jusqu'à présent ils ne font pas partie du domaine d'intervention classique des inspecteurs du travail.

Il ne fait aucun doute que ces risques doivent être considérés sérieusement dans le cadre d'une politique globale de contrôle et de prévention et que leur traitement nécessite des qualifications et des approches particulières. Il ne faut pas oublier dans ce contexte que le nombre de plaintes liées à des

problèmes de santé psychique est en augmentation constante, de même que le coût des accidents et des atteintes à la santé. Ce coût est estimé à environ 600 millions d'euros par an rien que pour le Luxembourg.

Il en résulte que le maintien de bonnes conditions de travail est indispensable à la santé des entreprises et partant au maintien de l'emploi. Il est indispensable de faire coïncider rentabilité d'une part, et dimension humaine d'autre part.

L'ITM, de par ses missions, est au cœur de cette problématique. Vu les enjeux de taille, une réforme de cette administration est pleinement justifiée, alors qu'à l'évidence le modèle de l'inspecteur seul face à l'entreprise est périmé. Si l'ITM veut continuer à jouer un rôle de premier ordre au XXIe siècle, elle doit adopter une vision globale des problèmes qui se posent et adopter une culture de prévention. Elle doit provoquer, accompagner et contrôler les adaptations nécessaires au sein des entreprises.

*

La reforme de l'ITM se compose d'un paquet de plusieurs projets de loi[1], dont le projet sous rubrique. A noter dès l'ingrès que la reforme projetée ne se limitera pas à une simple modification légale, mais se répercutera au niveau de l'organisation et de la méthodologie de l'ITM. Elle devra toujours être placée dans cette optique générale.

Déjà en 1991 et ensuite lors de la précédente législature, un projet de loi avait déjà été élaboré par la direction de l'ITM dont le but était la réorganisation de cette administration. Cet avant-projet a été examiné par le Ministre du Travail et de l'Emploi qui a rencontré à plusieurs reprises la direction de l'ITM pour élaborer un nouveau projet, mais sans arriver à un résultat probant, alors que ce texte se situait dans la droite ligne de la loi de 1974. Or, il était évident qu'il fallait reformer l'ITM de manière plus profonde et conséquente si on voulait que celle-ci puisse aborder les défis du monde du travail.

En accord et avec le soutien de l'ITM, le Ministre du Travail et de l'Emploi décida en août 2001 de commanditer un audit et de confier cette délicate mission au Bureau International du Travail (BIT) dont les compétences au niveau des inspections du travail sont bien connues et qui constitue l'instance appropriée pour faire des propositions pour une inspection du travail moderne.

Le rapport du BIT a été finalisé fin 2002 et présenté aux partenaires sociaux, à la Chambre des Députés et au public en date du 14 janvier 2003.

A noter que simultanément le Comité de Hauts responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT) procédait à une évaluation du système d'inspection au Luxembourg. Le CHRIT a finalisé, quant à lui, son rapport en mai 2003.

Sans vouloir entrer dans les détails, il est intéressant de noter dans ce contexte que ces deux rapports bien qu'ils présentent des différences au niveau de leur élaboration et de leur contenu, tirent souvent les mêmes conclusions.

Dès la publication du rapport, deux groupes d'accompagnement ont été instaurés:

- un groupe d'accompagnement externe composé des principaux partenaires sociaux du secteur privé et de représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'ITM. Ce groupe s'est essentiellement occupé de l'évolution du projet de loi sur le futur Comité permanent du Travail et de l'Emploi et de celle du projet de loi sous rubrique;
- parallèlement, s'est réuni un groupe d'accompagnement interne, le Comité interne d'examen et de suivi de la Réforme (CIREF) composé de personnes représentant différentes carrières et dont l'objet a été d'élaborer un règlement d'ordre interne.

Ces deux groupes se sont régulièrement tenus informés de l'évolution de leurs travaux. Ceux-ci ont abouti au dépôt de plusieurs projets de loi (PL 5240, 5241[2] et 5242) dont le projet de loi sous rubrique.

---

1 PL 5240 portant approbation de différentes conventions internationales du travail, PL 5242 portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi.

2 Ce projet de loi a été retiré du rôle par la suite.

B) Organisation actuelle de l'ITM

L'ITM est placée sous l'autorité du Ministre du Travail et de l'Emploi et dépend de son directeur. Elle emploie une soixantaine de personnes ayant la qualité d'inspecteur, de contrôleur ou d'agent administratif.

Elle est chargée de veiller à l'application de l'ensemble de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs ayant un contrat de travail. Elle doit également informer et conseiller les employeurs dans ces domaines. Elle porte aussi à l'attention du Gouvernement les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales, règlementaires, administratives. Elle s'assure aussi que la législation minière soit appliquée. En plus, elle s'est vue reconnaître des missions particulières. Parmi ces missions on peut citer à titre d'exemple, la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail, la protection contre les radiations ionisantes, la lutte contre le bruit sur le lieu de travail, la mise sur le marché et l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses, la transposition de normes européennes en réglementations techniques nationales ou encore la surveillance de l'application des accords collectifs et de l'élection de représentants du personnel.

Il s'ensuit que les missions de l'ITM sont variées et dépassent le cadre strict des prérogatives traditionnelles d'une inspection du travail.

L'ITM est divisée en deux départements: un département „droit du travail", un département „sécurité et santé au travail" et comporte deux services généraux relatifs à l'administration et à l'informatique. Il existe trois agences régionales, à Luxembourg, Esch/Alzette et Diekirch et un service des établissements classés.

Concernant le personnel de l'ITM, il échet de noter dès l'ingrès qu'au Luxembourg, le titre d'„inspecteur du travail" n'existe pas. Les agents sont répartis en quatre catégories: la carrière supérieure, la carrière moyenne et la carrière inférieure toutes composées de fonctionnaires et les contrôleurs qui sont des employés de l'Etat. A noter que jusqu'à présent les contrôleurs ont été proposés par les organisations syndicales et nommés par le Ministre du Travail et de l'Emploi. Ce sont eux qui effectuent les contrôles de base dans les entreprises, qui informent les employeurs, qui traitent des aspects courants des accidents du travail.

L'ITM agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui interviennent aussi dans le domaine de la santé et de la sécurité telle que la Division de la santé au travail. Elle entretient d'étroits liens avec les partenaires sociaux.

C) Constatations du BIT

Le rapport du BIT est articulé autour de trois points, à savoir:

1. Quels sont les objectifs et défis d'une inspection du travail confrontée aux mutations profondes du monde du travail?
2. Le système luxembourgeois permet-il d'atteindre ces objectifs et de répondre à ces défis?
3. Propositions d'adaptation.

L'examen du système d'inspection du travail luxembourgeois a mis en évidence un certain nombre d'incohérences et de problèmes. Il a également souligné que le système „portait en lui-même les ingrédients qui lui permettent d'améliorer rapidement son impact et son efficacité".

Le BIT constate que les différents acteurs et organismes qui forment le système d'inspection luxembourgeois sont comme les pièces d'un puzzle qui ne s'emboîtent pas. Les agences sont isolées par rapport au siège de l'ITM, mais aussi entre elles. Il en va de même du service des établissements classés. Au niveau de la direction, les départements „Droit du travail" et „Santé et sécurité au travail" sont scindés. Le modèle est basé sur les personnes et les relations interpersonnelles, la répartition du pouvoir n'est pas optimale puisqu'elle se concentre presque exclusivement au sommet de la hiérarchie, le processus de décision est lent et le suivi des dossiers n'est pas systématique.

En ce qui concerne les effectifs, le BIT constate que ceux de l'ITM ont doublé en dix ans. Or, le nombre de visites et de contrôles a été réduit de moitié pendant cette période. Le fait que le nombre de salariés ait fortement augmenté ainsi que celui du nombre des entreprises établies au Luxembourg qui a également presque doublé en l'espace d'une décennie, explique ce paradoxe. Par ailleurs, à part le directeur de l'ITM, il n'existe pas de véritable inspecteur du travail au Luxembourg.

Le BIT a aussi pointé du doigt le poids excessif du travail administratif qui constitue une grosse part de l'activité des contrôleurs. Le poids des enquêtes accidents et services d'astreinte, de la gestion des dossiers commodo/incommodo et autres tâches diverses constituent autant de contraintes qui empêchent le système d'inspection de se concentrer sur ses missions traditionnelles essentielles.

La formation professionnelle continue des contrôleurs est inexistante. Il existe de nombreuses contraintes au niveau du recrutement ce qui hypothèque l'efficacité de l'ITM. Le fait que les contrôleurs soient proposés par les organisations syndicales pose la question de l'indépendance des contrôleurs et partant celle de l'ITM. Par ailleurs, ce mode de recrutement n'est guère adapté à l'évolution du tissu économique du Luxembourg. L'ITM fonctionne selon une politique réactive sans objectifs ou programmes de préventions concrets.

Pour être complet, il échet de noter encore dans ce contexte que le BIT s'est prononcé dans son rapport pour la création d'une commission consultative tripartite chargée entre autres d'identifier les problèmes, de proposer des solutions, de donner son avis sur la politique de l'ITM. Il a aussi plaidé pour la prise en compte des nouveaux risques telles que le mobbing, les troubles musculo-squelettiques ou la santé psychique alors que ces problèmes sont peu traités dans la législation actuelle. Le BIT regrette aussi que la ratification de certaines conventions de l'OIT sont en souffrance et recommande la ratification de ces instruments afin de renforcer la conformité du système luxembourgeois au droit international.

En ce qui concerne ces dernières recommandations, elles ont été reprises dans des projets de loi séparés. Le seul point à n'avoir pas encore fait l'objet d'un projet de loi est celui de la prise en compte des nouveaux risques. Le projet de loi 5241 prévoyait de compléter la loi générale de 1994 sur la santé et la sécurité au travail. Or, ce projet de loi a été retiré du rôle suite à l'opposition formelle du Conseil d'Etat. Il a été décidé de reprendre à fond les travaux préparatoires sur la problématique du harcèlement moral, travaux qui comporteront des discussions avec les partenaires sociaux.

D) Les grandes innovations du projet de loi

1. *Transformation du système réactif actuel en un système proactif*

Un des principaux reproches du BIT à l'égard de l'ITM est l'absence de stratégie et de proactivité. Voilà pourquoi, le projet de loi entend transformer le système réactif actuel en un système proactif.

Une intervention préventive permet de réduire les coûts des entreprises – ainsi que de la collectivité – tout en améliorant leur compétitivité. Elle constitue un élément clé de la protection moderne du travail, le but de la réforme étant de promouvoir une approche proactive du système d'inspection. L'ITM ne doit plus uniquement constituer un simple organe de contrôle, mais elle doit devenir également une instance d'assistance pour les entreprises.

D'après le projet, les missions de l'ITM doivent s'articuler à l'avenir autour des points suivants:

- Conseil et assistance aux entreprises
- contrôle
- sanction.

A noter aussi le rôle important dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie du nouveau comité permanent du travail, organe tripartite qui est créé par le troisième projet de loi du paquet de réformes de l'ITM, à savoir le projet de loi 5242. Celui-ci sera chargé de surveiller la situation et l'évaluation du développement des systèmes de gestion des conditions de travail et plus particulièrement de la santé et de la sécurité au travail conformément à la suggestion du BIT.

2. *Promotion de la pluridisciplinarité*

Tant le BIT que le CHRIT stigmatisent dans leurs rapports le morcellement de l'ITM et mettent à l'index l'isolation et le cloisonnement des agences, des départements et du personnel. Ils recommandent la mise en place d'un système pluridisciplinaire. Il s'agit de promouvoir à tous les niveaux une approche globale des questions de santé, de sécurité et de droit du travail. Les départements concernés doivent travailler en symbiose totale jusqu'au niveau régional, de sorte qu'une action cohérente et relationnelle soit assurée sur le terrain.

3. *Création de véritables inspecteurs du travail*

Partant du constat qu'il n'existe au sens de la Convention 81 de l'OIT qu'un seul inspecteur du travail au Grand-Duché, à savoir le directeur de l'ITM, qui toutefois n'effectue pas personnellement des visites au sein des entreprises, le BIT préconise dans son rapport la mise en place d'un véritable métier d'inspecteur du travail.

Le projet de loi sous rubrique prévoit la mise en place de trois catégories d'inspecteurs du travail:

- l'inspecteur en chef du travail
- l'inspecteur principal du travail
- l'inspecteur du travail.

Il s'agit de fonctionnaires assermentés.

4. *Abandon de la carrière de contrôleur*

Les contrôleurs actuels constituent une catégorie bien particulière d'agents. Employés de l'Etat, ils ne peuvent jamais devenir fonctionnaires aux termes de la loi de 1974.

Dans la mesure où leur actuel mode de recrutement prête à critiques, il est prévu d'abandonner la carrière de contrôleur et d'assimiler celle-ci dans le cadre du nouvel inspectorat du travail.

Conformément aux recommandations du BIT et du CHRIT, les contrôleurs en place au moment de l'entrée en vigueur de la réforme seront fonctionnarisés dans la fonction d'inspecteur du travail, d'inspecteur principal voire d'inspecteur en chef du travail sinon en tant que rédacteur ou expéditionnaire suivant leur formation.

5. *Introduction de nouveaux moyens d'intervention*

Les membres de l'inspectorat du travail informent, conseillent, interviennent ou à la demande d'une des parties concernées, assument des fonctions de médiation informelle pour tout litige individuel du travail relatif à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

Les inspecteurs se voient également pourvus de moyens d'investigations immédiats en cas de violation de la loi. Ainsi, s'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du Travail et des mines s'impose, les inspecteurs peuvent accéder librement et sans avis préalable aux chantiers, établissements et immeubles ainsi que dans leurs dépendances respectives. Parmi les pouvoirs généraux reconnus aux membres de l'inspectorat, on peut encore citer la faculté de prendre l'identité des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail voire celle de fixer par image ces personnes.

Ils sont aussi autorisés à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugées nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées.

Ils sont également capables d'ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail après en avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail. Ils peuvent même ordonner, sans avoir à en référer préalablement à la hiérarchie, la cessation immédiate du travail du salarié concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles. Le même pouvoir d'injonction existe lorsqu'il est constaté une violation en relation avec la sécurité et la santé des salariés sans qu'il soit nécessaire dans cette hypothèse d'en référer d'abord à la hiérarchie. Ils peuvent aussi prendre un certain nombre de mesures d'urgence lorsqu'ils constatent des défectuosités qui peuvent être raisonnablement considérées comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés. Ils peuvent ainsi p.ex. instituer ou faire instituer un contrôle technique d'une installation ou ordonner l'arrêt de travail des personnes menacées.

A noter que les mesures d'urgence sont limitées dans le temps quant à leur durée de validité, à savoir 48 heures. Cependant le directeur de l'ITM peut en ordonner la prolongation.

6. *Moyens de sanctions: introduction d'amendes administratives*

L'ITM sera dotée de moyens de sanctions. Les membres de l'inspectorat pourront à l'avenir sanctionner le non-respect des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat par des sanctions administratives, à savoir des amendes de l'ordre de 25 à 25.000 euros.

7. *Mise en place d'un organe de coordination*

Le projet de loi sous rubrique met en place un organe de coordination du système national d'inspection du monde du travail chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation. Ce faisant, il tient compte d'une autre critique fondamentale du BIT, à savoir celle relative au morcellement des compétences.

*

III. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Il est renvoyé pour le détail au commentaire des articles et aux avis des chambres professionnelles publiés dans les documents parlementaires.

*

IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT, AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX ET TRAVAUX PARLEMENTAIRES

Dans son avis du 3 mai 2005, le Conseil d'Etat a constaté que la réforme de l'ITM est nécessaire et souhaitable. Il n'en a pas moins critiqué certaines propositions et formulé une série de suggestions.

Sans vouloir entrer dans le détail qui sera exposé au niveau du commentaire des articles, il échet de noter que le Conseil d'Etat a critiqué la structure du texte du projet de loi initial qui selon lui ne se présenterait pas sous la structuration d'usage pour les textes de loi de ce type et ne serait pas conforme à un certain nombre de règles légistiques.

Les auteurs du projet de loi ont tenu compte dans une large mesure des critiques du Conseil d'Etat tant au niveau de la structure qu'au niveau du fond et ont amendé le texte initial. A noter qu'ils ont aussi apporté quelques modifications de leur propre initiative.

Suite à l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 3 mars 2007, la Commission du Travail et de l'Emploi a amendé à son tour le texte du projet de loi en suivant là aussi les suggestions du Conseil d'Etat. A noter que la Commission parlementaire a décidé d'intégrer les nouvelles dispositions dans le Code du Travail. Le Conseil d'Etat n'a émis aucune critique à ce propos dans son deuxième avis complémentaire du 23 octobre 2007.

Il est renvoyé pour le surplus aux documents parlementaires et au commentaire des articles.

*

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

La commission maintient dans l'intitulé initial la mention „Projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines".

La commission ne retient donc pas la proposition formulée par le Conseil d'Etat dans son avis général consistant à changer la dénomination de l'administration concernée en „Inspection du Travail". Le Conseil d'Etat estimait que la mention des Mines ayant disparu du pays n'était plus de mise. Dans l'optique du Conseil d'Etat, le présent projet aurait donc dû créer une nouvelle administration répondant à cette nouvelle dénomination.

D'une part, la commission ne souhaite pas enlever les réminiscences aux origines de l'Administration ainsi qu'aux anciennes mines ayant fortement marqué l'histoire du pays et, d'autre part, l'ITM reste toujours compétente pour la surveillance des carrières.

*

Par ailleurs, la commission a réagencé l'économie du texte à soumettre en définitive au vote de la Chambre. Ce texte coordonné consacre dans son article premier l'insertion des nouvelles dispositions sur l'ITM dans le nouvel environnement légal du Code du Travail, alors que les articles subséquents 2 à 8 ont trait au personnel de l'ITM ainsi qu'aux dispositions modificatives et transitoires. L'intitulé est également complété en ce sens.

Article 1er

Article L. 611-1 (ancien article 1)

Dans la suite logique du maintien de l'intitulé initial, la rédaction de cet article est légèrement amendée en ce sens qu'il n'y sera plus question de création d'une nouvelle administration. Cette formulation correspondait à la proposition du Conseil d'Etat de réduire la dénomination de l'administration à „Inspection du Travail", proposition non suivie par la commission parlementaire.

Le texte est donc amendé comme suit:

„L'Inspection du travail et des mines a comme mission de contribuer …"

La commission considère qu'il y a lieu de maintenir cet article en quelque sorte comme chapeau introductif du projet, quitte à ce que le texte n'ait pas de valeur normative proprement dite. Compte tenu de l'importance de l'administration concernée et de l'envergure de la réforme, le maintien de cet article à contenu plutôt philosophique semble parfaitement justifié aux yeux de la commission.

Dans son deuxième avis du 23 octobre 2007, le Conseil d'Etat peut s'accommoder de la solution proposée.

Article L. 611-2 (ancien article 2)

Cet article amendé définit les notions de salarié, d'employeur et de ministre.

Le salarié est défini comme étant *„toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles;"*.

Dans son premier avis, le Conseil d'Etat, faisant ainsi suite à une critique fondamentale déjà exprimée par le BIT, relève que cette définition comporte une option fondamentale à prendre au sujet du champ d'application de la future législation organique sur l'ITM. En effet, tel que formulée la définition implique que l'ITM n'est pas compétente pour les fonctionnaires et employés publics. Le Conseil d'Etat signale que cette approche est en opposition avec les systèmes d'inspection d'autres pays où l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut, relèvent en matière de contrôle des conditions de travail d'une seule et même autorité de contrôle.

Au Luxembourg par contre, la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'Etat a instauré un service spécifique pour les ressortissants du secteur public, à savoir le Service national de la Sécurité dans la Fonction publique.

Le Conseil d'Etat estime que le maintien de ce système dual, tel qu'il est prévu par le projet de loi, ne fait qu'aggraver certaines incohérences, notamment en maintenant une discrimination évidente de nombreux salariés sous statut public, alors que le régime de protection organisé par la loi précitée du 19 mars 1988 est moins étendu que celui prévu dans le présent projet de loi. Pour toutes ces raisons, le Conseil d'Etat avait invité le Gouvernement à réviser le projet de manière à instituer un régime d'inspection du travail commun pour tous les travailleurs en procédant à un rapprochement des compétences du Service national de la sécurité dans la Fonction publique avec l'Inspection du travail et des mines. Et le Conseil d'Etat d'ajouter *„qu'une telle réforme permettrait d'abandonner définitivement la distinction obsolète et injustifiée entre les travailleurs du secteur public et les travailleurs du secteur privé dans le domaine de la sécurité des travailleurs où la Constitution impose un traitement identique"*.

Ce n'est qu'en ordre subsidiaire que le Conseil d'Etat avait proposé une définition plus précise du travailleur du secteur privé et c'est cette proposition subsidiaire que le Gouvernement a reprise dans son train d'amendements.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat rappelle qu'en ordre principal, ses réflexions avaient porté sur l'institution d'un régime d'Inspection du travail commun à tous les travailleurs et sur l'abolition du système dualiste existant.

La Chambre des Employés privés s'exprime dans le même sens en soulignant que l'unicité du régime d'inspection *„permettrait une vraie harmonisation du fonctionnement du système de prévention et de surveillance en matière de l'application des normes de droit du travail et de santé et de sécurité au travail"*.

Dans sa prise de position, le Gouvernement a fait valoir qu'il a délibéré à plusieurs reprises sur cette question fondamentale et que, compte tenu des traditions profondément ancrées dans l'arsenal législatif luxembourgeois, il est arrivé à la conclusion de maintenir l'option du projet gouvernemental, à savoir le système dualiste prédécrit.

Il faut ajouter que le BIT ne limite pas ses critiques à la seule exclusion du secteur public, mais qu'il pose aussi la question de la situation des travailleurs indépendants par rapport à la législation en cause. Concrètement, il résulte des réflexions du BIT sur ce point que les travailleurs indépendants ne sauraient être laissés pour compte dans le domaine de la protection de la sécurité et de la santé au travail et qu'il faudrait donc d'une façon ou d'une autre les inclure dans le champ d'application de la loi.

Dans sa prise de position par rapport à ces critiques, le Gouvernement a renvoyé d'abord à l'article 5 qui institue un comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail, organe sensé promouvoir une politique commune de contrôle dans les deux secteurs. C'est par cet organe que les doubles emplois ou les zones grises de non-application des deux lois devraient pouvoir être évités. L'institution de cet organe a également largement contribué à apaiser les critiques du BIT qui dorénavant ne s'oppose plus à la solution prévue par le projet gouvernemental.

Enfin, le retard substantiel que risquerait de prendre la réforme de l'ITM en raison de la réforme administrative préalable requise en cas de fusion des deux administrations en place, amène le Gouvernement à plaider pour le maintien du système dualiste tel qu'il est prévu au projet gouvernemental.

Au terme de larges discussions contradictoires, la commission peut finalement, sous certaines réserves, se rallier au texte gouvernemental.

Elle concède que les explications fournies par le Gouvernement et le risque d'un nouvel report d'une réforme déjà itérativement annoncée l'amènent finalement à accepter bon gré mal gré le projet gouvernemental consacrant du moins provisoirement la dualité des systèmes d'inspection.

Des membres de la commission ont exprimé le regret qu'ainsi soit ratée une chance concrète de dépasser une fois pour toutes le clivage entre secteur public et secteur privé en ce qui concerne la protection de la sécurité et de la santé au travail. Il est vrai que la mise en place d'un système unique d'inspection requerrait une réforme administrative de longue haleine et que cette réforme, même si elle s'impose de toute évidence, risquerait ainsi de reporter une nouvelle fois outre mesure la réforme de l'ITM elle-même. Compte tenu de ces contraintes, la commission ne voudrait pas s'opposer à l'option gouvernementale, sous la réserve expresse que le Parlement, dans une motion, invite le gouvernement à entamer les travaux préparatoires pour la mise en place d'un système d'inspection unique du travail incluant donc le secteur public et les indépendants. D'une façon générale, le vote du présent projet n'est donc à considérer que comme une première phase.

La commission souligne la nécessité de la généralité de la motion: l'invitation à adresser au Gouvernement devra donc viser une approche générale à adopter à l'avenir et ne pas se limiter à la seule réforme de l'ITM. En d'autres termes, le souci d'un traitement égalitaire et donc de l'absence de différenciation entre salariés des deux secteurs devrait dorénavant s'appliquer à tous les domaines.

La commission estime qu'il appartient aux différents groupes politiques de se mettre d'accord sur une telle motion.

A noter encore que l'amendement 2 a pour objet de remplacer la notion de „travailleurs" par la notion de „salariés", ceci dans le but de tenir d'ores et déjà compte de la terminologie employée dans le projet de loi 5750 concernant la mise en place d'un statut unique pour les salariés du secteur privé. Cette substitution vaut alors pour l'ensemble du projet de loi.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat prend acte de cette démarche, tout en se réservant la possibilité d'y revenir lors de l'examen du projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

Article L. 612-1 (ancien article 3)

Cet article porte sur les missions de l'Inspection du travail et des mines. Le texte a été amendé conformément aux propositions formulées par le Conseil d'Etat et comporte désormais la définition des missions génériques appartenant à l'ITM, ceci indépendamment d'attributions spécifiques déterminées par des lois particulières.

Ces missions se résument schématiquement comme suit:

– la surveillance de l'application de la législation,
– la mission d'information et de conseil des employeurs et des travailleurs,
– la mission d'intervention,
– la mission de constatation des infractions,
– la mission de collaboration avec le ministre.

La Commission du Travail et de l'Emploi souligne l'importance de cet article qui est à lire ensemble avec l'ancien article 11 (futur article L. 614-3 du Code du travail) définissant les pouvoirs de contrôle des membres de l'Inspectorat du Travail.

Le point a) prévoit que *„L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:*

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés.“

La commission se rallie à la proposition ministérielle de ne pas reprendre la suggestion des chambres professionnelles patronales de biffer dans la phrase introductive du paragraphe 1 le terme „notamment“. En effet, cette suppression aurait pour conséquence que l'énoncé des différentes missions génériques au paragraphe 1 serait strictement limitatif et restreindrait ainsi inutilement le champ d'action potentiel de l'ITM.

La commission estime que les critiques du BIT visant ce point (cf. document parlementaire 5239[13]) ne sont pas fondées et que sa proposition de texte ne saurait être reprise alors qu'elle permettrait que d'autres domaines de compétences pourraient être confiés à l'ITM par l'autorité compétente. Or, les compétences de l'ITM sont à déterminer par le législateur et non pas par le ministre compétent.

Le point b) prévoit que l'ITM a également comme mission „… d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels“.

Dans leur avis commun, les Chambres de Commerce et des Métiers proposent de supprimer la référence à la notion d'aplanissement de conflits, alors qu'il leur paraît plus judicieux de mettre en exergue la mission de prévention des conflits sociaux incombant à l'ITM.

La Commission du Travail et de l'Emploi estime qu'il n'y a pas lieu de s'engager dans cette direction. En effet, les fonctions de prévention et d'aplanissement des conflits que le texte gouvernemental propose d'attribuer à l'ITM s'inscrivent très fidèlement dans les recommandations formulées à ce sujet par le BIT. Ce dernier a précisément demandé au Gouvernement d'accentuer ces fonctions, tout en critiquant le fait que jusqu'à présent l'ITM s'est trop limitée à l'action ex post et par conséquent au volet répressif.

En ce qui concerne l'interprétation à conférer à l'expression „conflits sociaux individuels“, il faut préciser que cette notion est à concevoir dans un sens large et qu'elle signifie en fait que l'ITM est censée offrir ses bons offices en vue de la prévention et de l'aplanissement de tous conflits autres que ceux qui en raison de leur caractère collectif tombent dans les compétences de l'Office national de conciliation. Est encore soulignée la nécessité que les agents de l'ITM bénéficient d'une formation adéquate et des compétences requises pour pouvoir satisfaire à ce genre de missions.

En ce qui concerne la proposition de la Chambre des Employés privés de consacrer la mission de conseil et d'information dans un règlement grand-ducal, il est précisé qu'il n'y a pas lieu de prévoir une base réglementaire particulière dans le présent article, mais que le règlement grand-ducal général sur le fonctionnement interne de l'ITM prévu à l'article L. 613-5 (ancien article 8) pourrait servir de base juridique à cet effet.

Sous le bénéfice de ces observations, la commission adopte cet article dans la teneur du projet de loi gouvernemental amendé.

Article L. 613-1 (ancien article 4)

Cet article prévoit que l'ITM est placée sous l'autorité du ministre.

La Commission du Travail et de l'Emploi souligne que cet article consacre le principe de l'autorité ministérielle sur l'ITM. Ce principe n'enlève toutefois rien aux compétences et aux responsabilités propres de l'ITM dans l'exécution de nombreuses missions quotidiennes dans lesquelles le ministre n'a pas vocation d'interférer. L'autorité du ministre peut s'exprimer dans le cadre de réunions de service par des instructions générales sur la façon de laquelle l'ITM est censée appliquer ses attributions légales. La situation est différente en ce qui concerne la législation commodo-incommodo, pour laquelle les compétences décisionnelles appartiennent au Ministre du Travail et de l'Emploi, alors que l'ITM exécute dans ce domaine une série de missions techniques pour le compte ou à l'intention du ministre.

Article L. 613-2 (ancien article 5)

Cet article institue un comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail qui a comme mission essentielle la répartition et la mise en place d'une collaboration et de synergies entre les administrations compétentes dans le domaine de la sécurité au travail.

Par voie d'amendement gouvernemental, l'alinéa 2 a été modifié en ce sens qu'il précise dorénavant que ce comité, qui est institué auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi, est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents.

Cet article est à voir ensemble avec l'article 613-2 du projet gouvernemental, article qui maintient le système dualiste des régimes d'inspection du travail s'appliquant respectivement aux travailleurs du secteur privé et à ceux du secteur public.

La commission remarque que l'institution de cet organe sous la tutelle unique du Ministère du Travail et de l'Emploi constitue déjà un élément de progrès de nature à compenser les incohérences éventuelles du système dualiste. En tant que tel, le Comité de coordination constitue en quelque sorte la contrepartie indispensable à l'article L. 613-2.

Ainsi l'institution de ce comité est censée conférer à notre système d'inspection une dimension nationale cohérente, ceci en réunissant sous la tutelle unique du Ministère du Travail et de l'Emploi les différentes composantes sectorielles de ce système. Ce comité définira une politique commune et des objectifs communs de contrôle qui s'imposeront donc également au secteur public.

Cet organe constitue donc une réponse – fût-elle partielle et imparfaite – aux critiques du BIT et du Conseil d'Etat visant le système dualiste. En tout état de cause, le risque de l'existence de domaines soustraits à tout contrôle – et par conséquent de salariés privés de tout contrôle – devrait ainsi pouvoir être écarté.

A noter encore qu'en ce qui concerne plus particulièrement le pavillon maritime, ce secteur spécifique n'est pas visé par la présente loi alors que d'après sa loi organique, il dispose à différents niveaux d'un système d'inspection propre avec agences externes au plan international.

Le Conseil d'Etat et la Chambre des Employés privés approuvent le texte amendé. Sous le bénéfice des réflexions ci-dessus exposées, la Commission du Travail et de l'Emploi adopte le texte dans la teneur du projet gouvernemental amendé.

Article 6 du projet initial supprimé

L'article 6 du texte gouvernemental initial prévoyait que *„L'Inspection du travail et des mines exerce ses missions dans le cadre du dialogue social tripartite conformément à la loi du xxxxxxxx portant création du comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite"*.

Dans le cadre des amendements gouvernementaux, cet article a été supprimé sur proposition du Conseil d'Etat. C'est à juste titre que ce dernier avait fait valoir que la loi portant création du comité permanent du travail et de l'emploi une fois en vigueur, la référence à cet organe devient superfétatoire.

Le principe que l'ITM exercera ses missions dans le cadre du dialogue social tripartite découlera donc de source dès que le projet en question aura été voté.

Compte tenu de ces considérations, la commission se rallie à la suppression de cet article du projet initial et elle ne suit donc pas la Chambre des Employés privés dans son argumentation visant à le réintroduire.

Article L. 613-3 (ancien article 6)

Cet article prévoit que l'Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel sur les activités de l'Inspection du travail et des mines se rapportant à l'année précédente et qui contient notamment des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont elle est chargée d'assurer l'exécution.

Le rapport annuel est rendu accessible au public par les moyens les plus appropriés, parmi lesquels figure également la publication sur le site Internet de l'ITM.

Article L. 613-4 (ancien article 7)

Conformément à la suggestion du Conseil d'Etat, cet article consacré à la composition de l'ITM se limite dorénavant à l'organisation générale, les dispositions relatives au cadre du personnel étant intégralement reléguées aux articles 2 et suivants du projet.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve le nouveau libellé de cet article qui transpose une recommandation essentielle du BIT concernant la nécessité de créer une fonction d'inspection au sein de l'ITM.

La commission adopte cet article dans la teneur du texte gouvernemental amendé.

Article L. 613-5 (ancien article 8)

Cet article se limitait initialement à disposer que l'organisation de l'ITM est agencée par règlement grand-ducal.

Il résulte des larges discussions menées au cours de plusieurs réunions antérieures que, dans la mesure où l'organisation interne de l'ITM constitue un élément clé de la réforme dans son ensemble, la commission ne saurait donner son assentiment à une disposition habilitante aussi générale ne comportant aucune indication sur les règles générales devant présider à cette réorganisation. Elle estime que l'article en question doit indiquer les lignes directrices minimales à respecter dans le règlement grand-ducal en question.

Compte tenu de ce principe directeur, la Commission du Travail et de l'Emploi a restructuré ce texte et propose de libeller le texte amendé comme suit:

*„**Art. L. 613-5.–** (1) L'Inspection du travail et des mines est composée de deux départements, de divisions sectorielles et de trois agences régionales.*

(2) L'Inspection du travail et des mines est organisée de façon pluridisciplinaire et fonctionnelle.

(3) L'organisation interne des départements, des divisions sectorielles et des agences de l'Inspection du travail et des Mines ainsi que les relations entre ces différents niveaux sont agencées par règlement grand-ducal."

Le premier paragraphe est consacré à l'organisation structurelle de l'ITM alors que le deuxième paragraphe détermine la méthode de travail et de fonctionnement de l'ITM, en mettant l'accent sur le caractère pluridisciplinaire et fonctionnel. Le paragraphe (3) confère au Gouvernement la base légale pour un règlement grand-ducal précisant l'organisation et le fonctionnement interne.

Il est ainsi clairement établi que la pluridisciplinarité s'appliquera à tous les niveaux, donc également aux agences. Le texte garantit l'application et l'interprétation cohérente de la législation et une coordination globale dans le respect de voies hiérarchiques fonctionnelles clairement définies. Concrètement, il s'agit d'assurer que les agences inscrivent leur action de façon cohérente dans la politique générale arrêtée par la Direction de l'Administration. L'organisation interne devra donc comporter un surplus de rigueur fonctionnelle, le décloisonnement des différentes entités administratives et en assurer la multidisciplinarité.

Les principes de l'organisation de l'ITM étant ainsi inscrits dans la loi, la commission précise que le règlement grand-ducal prévu au paragraphe (3) pourra essentiellement comprendre des dispositions générales réglementant les relations de l'ITM avec les usagers (introduction des réclamations, relations de l'ITM avec les salariés et les employeurs, fixation des délais, droits des réclamants). Le règlement

grand-ducal devra à cet égard mettre définitivement fin aux disparités des procédures appliquées par les différentes agences.

En revanche, il appartiendra au règlement d'ordre intérieur de déterminer le fonctionnement quotidien interne de l'ITM, notamment en ce qui concerne son organigramme et la gestion du personnel.

La commission note que le Ministre du Travail et de l'Emploi saisira les partenaires sociaux du projet de règlement grand-ducal qui sera par ailleurs soumis à l'avis du Conseil d'Etat et suivra donc la procédure normale de consultation.

La commission à son tour exprime le souhait d'être consultée sur ce texte.

Article L. 614-1 (ancien article 9)

Cet article a été nouvellement introduit pour faire suite aux observations formulées par le Conseil d'Etat sur l'article 12 du texte initial. Le Conseil d'Etat s'y opposait à l'extension simultanée des pouvoirs et prérogatives de l'ITM, conjointement avec celle du nombre des membres du personnel chargé de les exécuter. L'amendement gouvernemental reprend la recommandation du Conseil d'Etat de confier la responsabilité de l'exercice de ces prérogatives à au moins un membre de la direction ou à un inspecteur en chef du travail qui assumera la responsabilité des actions décidées et menées.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve cet amendement.

La commission précise que cet article consacre la nécessité de concilier l'hiérarchie administrative découlant du statut des fonctionnaires avec la mise en place d'une hiérarchie fonctionnelle permettant à l'ITM de remplir efficacement ses missions légales.

La commission adopte cet article dans la teneur gouvernementale amendée.

Article L. 614-2 (ancien article 10)

Cet article se rapporte aux missions d'information, de conseil et de médiation de l'ITM et consacre en quelque sorte légalement les différentes interventions informelles de cette administration.

Suite aux critiques du Conseil d'Etat concernant la notion d'intermédiation ayant figuré dans le projet initial, le Gouvernement a remplacé dans le cadre de ses amendements cette notion par celle de médiation informelle. Par ailleurs, dans ses amendements le Gouvernement a encore tenu compte de la recommandation du Conseil d'Etat que les interventions informelles de ce genre ne puissent se faire qu'à la demande d'une des parties engagées dans le conflit éventuel.

La Commission du Travail et de l'Emploi souligne que l'expression „médiation informelle" est destinée à délimiter ces missions de l'ITM par rapport à la médiation officielle que sera censée exercer l'instance de médiation tripartite dont l'institution est prévue au projet de loi 5242.

La commission insiste encore sur le fait qu'en pratique cette mission de médiation informelle fait partie des attributions régulièrement exercées par l'ITM depuis de longues années et que le projet ne fait donc en fait que la consacrer légalement dans toute sa portée. La mission informelle de pacification de tensions pouvant survenir dans le monde du travail trouve ainsi une base légale sans faille.

La Chambre des Employés privés estime nécessaire que le projet de loi dispose explicitement que la délégation du personnel doive obligatoirement être informée des interventions informelles faites par l'ITM sur base de cet article.

La Commission du Travail et de l'Emploi estime qu'il n'est pas opportun de faire droit à cette proposition. En effet, ces interventions de l'ITM doivent en tout état de cause préserver leur caractère informel avec la seule finalité d'essayer de rapprocher les parties. Si, par contre, la procédure afférente était trop coulée dans des formes officielles, l'ITM risquerait de ne plus pouvoir remplir cette mission. En particulier, dans les petites et moyennes entreprises, les tensions à désamorcer ont souvent un caractère plutôt personnel et à cet égard la présence de la délégation pourrait même s'avérer contre-productive.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que cet article reste toujours flou à propos de la nouvelle mission de conseil de l'ITM. Elles proposent à cet effet de reformuler le premier et le troisième alinéas de cet article.

La Commission du Travail et de l'Emploi considère toutefois que le libellé proposé n'apporterait guère de précision par rapport au texte gouvernemental amendé qui est donc maintenu.

Compte tenu de ces explications, la commission adopte cet article dans la teneur gouvernementale amendée.

Article L. 614-3 (ancien article 11)

Cet article concerne les pouvoirs et modalités de contrôle de l'ITM.

Paragraphe 1

Le premier alinéa prévoit que les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

La suite du texte gouvernemental initial a fait l'objet de critiques juridiques fondamentales. En effet, le Conseil d'Etat estimait que ce texte dans sa généralité ne faisait pas preuve de la vigilance nécessaire qui s'impose dans tout domaine où il y a lieu de protéger les personnes contre des atteintes arbitraires des pouvoirs publics aux droits du citoyen garantis aussi bien dans l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales que dans l'article 15 de la Constitution.

Sur base d'un argumentaire juridique très développé, le Conseil d'Etat avait invité le Gouvernement à inscrire dans le texte de la loi les conditions et les limites des visites sur les lieux que l'ITM est appelée à effectuer dans le cadre de ses missions d'inspection.

Compte tenu de la pertinence de l'argumentation juridique du Conseil d'Etat, le Gouvernement a amendé l'alinéa 2 du paragraphe (1) dans le sens des formulations proposées par le Conseil d'Etat. Le texte amendé dispose désormais que *„S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués."*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat constate que le texte amendé rejoint ses propres propositions et, par conséquent, approuve l'amendement en question.

Par contre de la part des chambres professionnelles, le texte amendé donne toujours lieu à de vives critiques, certes en sens opposés. Ainsi, pour les chambres professionnelles salariales, le fait de soumettre le droit d'accès des membres de l'inspectorat du travail sur les lieux de travail à l'existence „d'indices suffisants ou de motifs légitimes permettant de considérer qu'un contrôle s'impose", est contraire à l'esprit et à la lettre de la convention internationale du travail No 81. Les chambres professionnelles en question ne sauraient accepter que les droits d'accès de l'ITM sur les lieux de travail soient conditionnés et, par voie de conséquence, restreints dans sa portée.

A l'opposé, les chambres professionnelles patronales considèrent toujours que, même amendé, le texte accorde à l'ITM des pouvoirs de contrôle qui vont trop loin et elles s'opposent toujours catégoriquement au fait que les membres de l'inspectorat du travail doivent avoir libre accès et sans avertissement préalable dans tous les immeubles, établissements, chantiers et leurs dépendances respectives.

La Commission du Travail et de l'Emploi considère qu'il est indispensable d'expliciter l'interprétation correcte à donner au texte en question et à documenter ainsi l'intention du législateur.

La lecture du texte par les chambres professionnelles salariales comme quoi l'ITM serait gravement limitée dans ses compétences, alors qu'elle devrait pour chaque visite des lieux démontrer l'existence d'indices suffisants ou de motifs légitimes n'est pas correcte. En effet, s'il est vrai que l'ITM n'est pas investie d'une plénitude de pouvoirs au même titre que la police, il est toutefois établi qu'elle agit en tout état de cause dans le plein exercice de ses missions légales. Il faut en déduire que juridiquement constituent des motifs légitimes, tous motifs légaux tels qu'ils sont définis à l'article 3 relatif aux missions génériques de l'ITM ainsi que dans toute loi particulière attribuant des missions spécifiques à l'ITM. En d'autres termes, les membres de l'Inspectorat du travail ont accès sur les lieux de travail dès lors que leurs visites se situent dans l'exercice de leur mission générale telle que définie à l'article 3 ou dans l'exercice d'une mission plus spécifiquement attribuée par une loi particulière. Ensuite la lecture du texte en cause du présent article doit également se faire en relation avec les pouvoirs des membres de l'inspectorat du travail tels qu'ils sont définis à l'article subséquent.

Compte tenu de ces explications, la Commission du Travail et de l'Emploi considère que le texte amendé ne limite pas le champ d'action de l'ITM, mais s'inscrit de manière judicieuse dans les

conditions juridiques formulées par le Conseil d'Etat. C'est encore à ce titre que la dernière phrase de l'alinéa 2 se réfère au principe de proportionnalité que les visites sur place doivent respecter, ce principe constituant un principe général du droit disant en l'espèce que les moyens mis en œuvre doivent être appropriés par rapport au degré de gravité de l'infraction.

Le texte a également fait l'objet d'observations critiques du BIT, observations au regard desquelles la commission constate qu'on se trouve en l'occurrence en présence d'un conflit potentiel de normes internationales de droit public.

En effet, d'une part, le BIT reproche au texte précité d'être trop restrictif en ce qui concerne les droits de l'ITM. Selon le BIT, rejoignant ainsi grosso modo la position précitée des chambres professionnelles salariales, la convention 81 précitée interdirait toute disposition subordonnant le droit d'entrée des inspecteurs du travail dans les entreprises et établissements assujettis à leur contrôle à l'existence d'autres conditions que celles d'être munis de pièces justificatives de leurs fonctions. Par conséquent, il estime qu'il convient de supprimer la notion de l'existence d'indices suffisants ou de motifs légitimes.

D'autre part cependant, il convient de rappeler que le texte incriminé a été formulé dans cette teneur compte tenu d'une opposition formelle du Conseil d'Etat qui, pour sa part, reprochait au texte gouvernemental initial d'être contraire à l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en matière de respect de la vie privée et familiale.

Face à ce conflit potentiel, il convient de se reporter aux principes généraux du droit international public suivant lesquels dans une telle situation la norme la plus récente l'emporte. Il s'ensuit qu'en l'occurrence la primauté est à accorder au respect des normes posées par la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Il s'en dégage que si la commission suivait le BIT, le Conseil d'Etat inévitablement serait amené à faire renaître son opposition formelle et à refuser au projet la dispense du second vote constitutionnel.

Il faut encore relever que le non-respect d'une norme d'une convention de l'OIT peut certes donner lieu à une Recommandation par le Comité de normes du BIT, Recommandation qui cependant n'a pas de force exécutoire, alors que la violation de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme peut entraîner une sanction à caractère judiciaire de la part de la Cour européenne des droits de l'homme.

La commission se prononce dès lors pour le maintien du texte amendé tout en rappelant que ce dernier est à interpréter en ce sens qu'il ne comporte aucune restriction des pouvoirs de l'ITM. La commission rappelle que l'ITM agit dans le plein exercice de ses missions légales et que sont censés constituer des motifs légitimes, notamment tous motifs légaux tels qu'ils sont définis à l'article 3 relatif aux missions génériques de l'ITM ainsi que dans toute loi particulière attribuant des missions spécifiques à l'ITM. La commission renvoie à ce sujet à ses réflexions ci-dessus exposées.

La commission envisage la possibilité d'une motion à déposer d'un commun accord entre les groupes politiques, motion consacrant l'interprétation de la disposition en cause dans le sens ci-dessus exposé, notamment par rapport à la notion des motifs légitimes, ceci dans le but d'inviter le Gouvernement à donner officiellement mandat à l'ITM à concevoir ses missions dans cette optique.

Le quatrième alinéa du paragraphe (1) a été amendé pour reformuler les conditions selon lesquelles l'Inspection du travail et des mines peut procéder à des visites dans les locaux qui servent à l'habitation. Les nouvelles dispositions qui limitent la possibilité d'une visite domiciliaire sous certaines conditions bien définies, dont notamment l'existence d'un mandat du juge d'instruction, sont inspirées de dispositions analogues figurant dans la législation commodo/incommodo.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat constate que le texte amendé répond aux préoccupations exprimées dans son premier avis et qu'il rencontre donc son approbation.

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie également au texte gouvernemental amendé.

Paragraphe 2

Le texte amendé prévoit que dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence l'employeur ou son représentant et, le cas échéant, le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Les chambres professionnelles patronales demandent que les membres de l'inspectorat du travail doivent avertir dans tous les cas l'employeur ou son représentant en cas d'organisation d'un contrôle

général. Ainsi, elles demandent de biffer au premier alinéa du paragraphe (2) le bout de phrase „dans la mesure du possible“.

La Commission du Travail et de l'Emploi estime que l'expression „dans la mesure du possible“ – qui a été insérée dans le cadre des amendements gouvernementaux – est à maintenir, alors qu'elle est censée couvrir notamment l'hypothèse où les agents précités se trouvent dans l'impossibilité pratique insurmontable de joindre l'employeur ou son représentant. L'absence – le cas échéant, délibérée – de ce dernier ne doit pas empêcher l'ITM d'effectuer son travail.

Dans cette optique, la commission estime qu'il n'est pas non plus indiqué de suivre la proposition du BIT, alors que l'expression *„dans la mesure du possible“* signifie que par rapport à l'obligation d'information prévue dans le texte précité, les membres de l'Inspectorat du travail agissent toujours dans le cadre de la fonctionnalité de leur mission. Il en découle qu'il est sous-entendu qu'ils ne procèdent à l'information visée que pour autant qu'ils estiment que leur avis n'entame pas l'efficacité du contrôle.

Par conséquent, le texte est maintenu dans la teneur amendée.

La Chambre des Employés privés se demandant qui est le représentant du président de la délégation au sens du présent texte, il est précisé que cette fonction revient en règle générale au délégué sur place préalablement désigné par la délégation à cette fin.

L'alinéa final du paragraphe 2 prévoit que l'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés et qu'une copie de ce rapport est transmise à l'employeur.

La commission précise qu'il s'agit en l'espèce d'un rapport en fait et en droit reprenant l'objet du contrôle, les constatations et les recommandations éventuelles. Ce rapport est dressé dans le respect de la confidentialité des missions de l'ITM et en tant que tel il est, par exemple, exclu d'y révéler l'identité des informants qui, le cas échéant, ont été à l'origine du contrôle. Le rapport doit se limiter aux informations objectives indispensables et ne saurait donc reproduire l'intégralité des données se dégageant des inspections effectuées par l'ITM.

Sous le bénéfice de ces précisions, la commission considère qu'une copie de ce rapport est à transmettre non seulement à l'employeur, mais également à la délégation ou au comité mixte et elle propose donc de compléter le paragraphe (2) in fine en ce sens.

Par ailleurs la commission décide que tout comme pour l'employeur, cette communication du rapport aux organes représentatifs des salariés doit se faire d'office. Par conséquent, les termes „sur sa demande“ ayant figuré dans la proposition initiale sont supprimés.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'égard de cet amendement.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3 confie aux inspecteurs du travail le droit de prendre l'identité et de fixer par image les personnes se trouvant sur le lieu de travail.

Tout en donnant son aval au principe de cette prérogative, le Conseil d'Etat a dans son premier avis rendu attentif au fait que cette prérogative ne saurait être exercée sans l'obligation de dresser un rapport écrit.

C'est à ce titre que le dernier alinéa amendé de ce paragraphe prévoit désormais que si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle et toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les chambres professionnelles salariales critiquent l'obligation de destruction des rapports incombant à l'ITM comme ne faisant que réduire son pouvoir d'action. La Chambre des Employés privés propose de conserver les rapports pendant une durée minimale de par exemple deux ans, ce qui serait une sorte de période probatoire à l'encontre des personnes ayant contrevenu aux règles légales en matière de travail.

La commission est d'avis qu'il importe surtout de ne pas mettre l'ITM dans l'impossibilité de retracer les antécédents d'une affaire. La destruction du rapport dans un délai trop court pourrait s'avérer préjudiciable à l'efficacité du travail de l'ITM dans l'hypothèse où l'entreprise visée contreviendrait à nouveau aux règles légales et qu'il serait donc important d'avoir une vue globale sur ses antécédents dans ce domaine.

La commission considère encore que la nécessité de détruire le rapport se rapporte en premier lieu aux pièces annexes qui peuvent concerner l'identité de personnes et qui touchent donc au domaine particulièrement sensible du droit à l'image.

Voilà pourquoi, la commission décide d'amender le paragraphe (3), point b) en ce sens que la destruction se limite aux seuls rapports établis suite aux contrôles visés dans ce paragraphe, à l'exclusion de ceux visés au paragraphe (2).

Enfin, compte tenu de ces développements, la commission considère que le texte en cause fait de toute façon droit aux soucis exprimés par le BIT à cet égard.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à l'égard de cet amendement.

*

La commission tient encore à préciser que les dispositions de l'article L. 614-3 n'entrent pas en conflit avec la situation légale du travail à domicile (télétravail) lequel, en l'absence de loi spécifique, est régi par un accord interprofessionnel déclaré d'obligation générale et ayant donc force de loi. Suivant les dispositions en question, les locaux affectés au travail du salarié à domicile doivent être clairement définis.

Article L. 614- 4 (ancien article 12)

Cet article énumère les attributions dont jouissent les membres de l'inspectorat du travail.

Le texte gouvernemental initial a fait l'objet de l'amendement gouvernemental 10 qui ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Les deux chambres professionnelles patronales estiment qu'il y a lieu de supprimer le mot „notamment" afin de donner à l'énumération des attributions un caractère strictement limitatif.

La commission décide de ne pas suivre cette proposition alors que les attributions énumérées dans cet article doivent de toute façon être lues dans le contexte général des compétences revenant à l'ITM en vertu des articles L. 614-1 à L. 614-3.

L'article L. 614-4 est donc adopté dans la teneur du projet gouvernemental amendé.

Article L. 614-5 (ancien article 13)

Cet article traite des mesures d'urgence pouvant être ordonnées par les membres de l'inspectorat du travail à des fins de régularisation ou de cessation de violations du droit du travail.

Le texte gouvernemental prévoit que les membres de l'inspectorat sont autorisés à ordonner ces mesures après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail.

Les chambres professionnelles patronales proposent de modifier le texte en ce sens que les membres de l'inspectorat du travail doivent préalablement avoir obtenu l'accord d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail.

Compte tenu des explications du Ministre du Travail et de l'Emploi, la commission décide de ne pas suivre cette proposition et adopte cet article dans la teneur du projet gouvernemental amendé.

A l'appui de sa décision, la commission fait valoir que le fait d'exiger, dans l'hypothèse de mesures d'urgence à prendre, des membres de l'inspectorat du travail l'obtention de l'accord préalable d'un membre de la direction impliquerait des restrictions inutiles dans le fonctionnement quotidien de l'ITM. Le texte gouvernemental par contre attribue une responsabilité plus prononcée à tous les agents de l'ITM et garantit ainsi le flux d'informations dans le cadre de l'hiérarchie fonctionnelle de cette administration. Ce flux d'informations est la condition indispensable au fonctionnement efficace de l'ITM, efficacité qui ne serait pas assurée si on exigeait systématiquement un accord formel de la direction préalablement à toute mesure d'urgence.

Article L. 614-6 (Ancien article 14)

Cet article traite des mesures d'urgence pouvant être ordonnées par les membres de l'inspectorat du travail à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail. Les dispositions des articles L. 614-5 et L. 614-6 permettent ainsi à l'ITM de réagir d'urgence à des situations infractionnelles en matière de droit du travail.

Le deuxième tiret de l'alinéa 2 du paragraphe 1 prévoit que les membres de l'inspectorat du travail ont le droit d'ordonner que soient apportées, dans un délai raisonnable fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application correcte des dispositions légales et réglementaires.

Au sujet de cette disposition, la Chambre des Employés privés s'interroge quant à la définition de la notion de „délai raisonnable". Elle estime que pour des raisons de sécurité juridique un délai maximal devrait être fixé par le législateur dans le texte de loi.

La commission reconnaît partiellement la pertinence de l'observation de la chambre professionnelle. Elle n'entend toutefois pas fixer un délai maximal, alors qu'il y a lieu de maintenir une certaine confiance dans le pouvoir d'appréciation judicieux de l'administration.

Toutefois, dans le même ordre d'idées, la commission adopte un amendement ayant pour objet de remplacer l'expression „délai raisonnable" par celle de „délai approprié". L'adjectif approprié permet mieux de montrer qu'il s'agit d'un délai à apprécier pragmatiquement tout en établissant le lien avec la situation concrète de chaque cas particulier. En d'autres termes, la durée du délai doit être adaptée aux circonstances et exigences concrètes de chaque cas.

Le dernier alinéa du paragraphe 1 prévoit que les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Les chambres professionnelles patronales proposent d'ajouter au texte que ce déplacement de pièces ne peut que se faire contre récépissé.

La commission reprend cette proposition d'amendement.

Sous le bénéfice des amendements ponctuels ci-dessus exposés, la commission adopte cet article dans la teneur du projet de loi gouvernemental amendé.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat déclare pouvoir s'accommoder de la solution proposée.

Article L. 614-7 (ancien article 15)

Cet article a été nouvellement introduit dans le cadre des amendements gouvernementaux. Il concerne la procédure d'agrément ministériel d'organismes de contrôle pouvant être chargés par l'ITM de certaines missions techniques et d'études.

Cet article fait suite aux oppositions formelles formulées par le Conseil d'Etat dans son avis principal dans lequel il avait exigé que les conditions et critères de l'agrément soient définis dans le cadre de la loi en projet. Il s'était encore opposé à ce que les contrôles, vérifications ou examens ordonnés par les membres de l'inspectorat soient effectués aux frais de l'employeur. Cette dernière disposition disparaît du libellé de l'article amendé, ce qui rencontre l'approbation du Conseil d'Etat.

Le nouvel article précise par ailleurs que l'agrément des organismes de contrôle est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis d'une Commission consultative, dont la composition et le mode de fonctionnement sont déterminés par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

Dans son deuxième paragraphe, le nouvel article détermine les opérations de contrôle dont peuvent être chargés les organismes ainsi agréés. Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve les précisions apportées.

Le troisième paragraphe du texte amendé dispose que „pour pouvoir être agréés les organismes de contrôle doivent remplir les conditions fixées par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat".

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat renouvelle sa conviction déjà formulée dans son avis du 3 mai 2005 que cette disposition est contraire à l'article 11 de la Constitution qui garantit le principe de la liberté de commerce et ne permet que les seules „restrictions à établir par le pouvoir législatif". Le Conseil d'Etat, jugeant que ce cas de figure est donné pour la procédure et les critères d'agrément des organismes de contrôle visés par la disposition sous rubrique, insiste sous peine d'opposition formelle que ces conditions et critères soient définis dans le cadre du texte légal.

Pour répondre aux préoccupations justifiées du Conseil d'Etat, la Commission du Travail et de l'Emploi a proposé par voie d'amendement une nouvelle version de cet article reprenant notamment dans le détail l'ensemble des conditions d'agrément qui auparavant étaient censées être définies par voie de règlement grand-ducal.

Cette teneur amendée se lit comme suit:

„(1) L'Inspection du travail et des mines peut se faire assister par des personnes physiques ou morales de droit privé ou public, agréées par le ministre, personnes qui sont appelées, notamment dans le cadre des missions définies par la présente loi, à accomplir diverses tâches techniques, d'études et de vérifications et tout particulièrement à:

1. *réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „experts agréés";*
2. *réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „organismes de contrôles".*

(2) L'agrément des organismes de contrôle et des experts agréés est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis obligatoire de la Commission consultative prévue au paragraphe (8) ci-après.

(3) Conditions d'agrément:

1. *Les organismes de contrôle doivent être créés en vertu de la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif, sous la forme d'une association sans but lucratif.*

   L'objet social de la personne morale doit porter sur:

   a) la gestion de l'organisme de contrôle;

   b) l'exécution des missions d'un organisme de contrôle, telles qu'elles sont déterminées par la présente loi et ses règlements d'exécution.
2. *L'organisme de contrôle, son directeur et son personnel technique ne peuvent être, ni le concepteur, ni le fabricant, ni le fournisseur, ni l'installateur, ni l'utilisateur des machines, des installations, des équipements de travail et des moyens de protection qu'ils contrôlent, ni le mandataire de l'une de ces personnes. Ils ne peuvent intervenir, ni directement, ni comme mandataire, dans la conception, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.*

   L'expert agréé, et le cas échéant son directeur et son personnel technique, ne peut intervenir, ni directement, ni comme mandataire dans la conception de détail, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

   Les dispositions du présent paragraphe n'excluent pas la possibilité d'un échange d'informations techniques entre le fabricant et l'organisme de contrôle, respectivement l'expert agréé.
3. *Pour obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les missions visées au paragraphe (1) sous 1., l'expert doit faire preuve de sa compétence et de son expérience.*

   Afin d'obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les contrôles visés au paragraphe (1) sous 2., l'organisme de contrôle doit fournir une accréditation reconnue par l'Office luxembourgeois d'accréditation et de surveillance, dénommé ci-après „OLAS" qui certifie qu'il répond aux exigences des normes applicables des séries ISO 17000 respectivement EN 45000.

   Les organismes de contrôle qui demandent un agrément pour la première fois ou les organismes qui demandent un agrément ponctuel pour une mission précise, respectivement les organismes de contrôle déjà agréés en application de la présente loi qui demandent une extension du champ d'application de leur agrément, peuvent obtenir un agrément provisoire sans devoir remplir toutes les conditions reprises ci-dessus. Cet agrément provisoire a une validité d'une année et peut être prolongé d'une durée maximale supplémentaire d'une année sur avis obligatoire et préalable de la Commission consultative, telle que définie au point 8 ci-dessous.
4. *L'organisme de contrôle et les experts agréés doivent disposer du personnel compétent et des moyens nécessaires pour accomplir de façon adéquate les tâches techniques et administratives liées à l'exécution de leurs tâches; ils doivent également avoir accès au matériel nécessaire pour pouvoir effectuer, le cas échéant, des contrôles et mesurages particuliers. Les organismes de contrôle, les experts agréés ainsi que leur personnel sont tenus de respecter le secret professionnel.*

5. *L'indépendance du personnel d'un organisme de contrôle et de l'expert agréé doit être garantie. Leur rémunération ne doit être fonction, ni du nombre de contrôles respectivement des expertises qu'il effectue, ni des résultats de ces contrôles ou expertises.*
6. *L'agrément est renouvelable au plus tard tous les cinq ans et sa validité est limitée pour les domaines d'intervention figurant sur l'arrêté ministériel d'agrément.*
7. *Le nombre d'organismes de contrôle agréés respectivement d'experts agréés peut être limité, compte tenu entre autres des besoins du marché, du souci de maintenir la sous-traitance à un niveau aussi bas que possible et de la nécessité de disposer d'organismes de contrôle dont le volume d'activités est suffisant pour permettre un développement optimal de l'expérience acquise et de l'équipement.*
8. *Il est institué une Commission consultative chargée d'assister le ministre en matière des dispositions figurant au point 7 ci-avant et d'aviser les demandes d'agréments et les demandes de prolongation d'agréments, de vérifier l'accréditation reconnue par l'OLAS, et de donner, le cas échéant, son avis sur l'expérience professionnelle de l'expert demandeur d'agréation. Ladite Commission consultative, présidée par un représentant de l'Inspection du travail et des mines, fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de:*
   – *deux représentants de l'Inspection du travail et des mines;*
   – *un représentant désigné par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers;*
   – *un représentant désigné par la Chambre des employés privés et la Chambre de travail.*

   Le secrétariat de la Commission consultative est assuré par l'Inspection du travail et des mines.
9. *Les procédures d'agréments, de suspension et de retrait d'agrément ainsi que l'organisation opérationnelle des organismes de contrôle respectivement des experts peuvent être définies par règlement grand-ducal.*

   Les arrêtés d'agréments du ministre pris en exécution de la présente loi fixent les relations avec l'Inspection du travail et des mines ainsi que les modalités opérationnelles pour chaque domaine d'intervention.“

La Commission du Travail et de l'Emploi s'est interrogée sur la valeur des critères d'une „saine concurrence“ qui devraient déterminer la limitation du nombre des agréations. Se pose aussi la question de la responsabilité et de l'indépendance des organismes en question. La commission concède qu'il ne sera juridiquement pas admissible de refuser un agrément sur base de seules considérations de concurrence. Voilà pourquoi, les autres conditions à remplir par les requérants devront répondre à de hautes exigences de façon à ce que les intéressés potentiels soient de prime abord conscients de l'investissement à fournir pour prétendre accéder à l'agrément en cause.

La commission a été informée par les experts de l'ITM que la solution proposée est analogue à celles retenues à l'étranger et qu'il s'agit de préserver une certaine emprise de l'ITM sur ce secteur, ceci afin de garantir la qualité et l'efficacité des missions ainsi confiées à des organismes externes de contrôle.

Dans son deuxième avis complémentaire du 23 octobre 2007, le Conseil d'Etat constate que la commission parlementaire partage ses préoccupations et apprécie le fait que la nouvelle version de cet article reprend l'ensemble des conditions et critères à la base d'un tel agrément.

Toutefois, à l'endroit du paragraphe 3, point 7, le Conseil d'Etat donne à considérer que les critères à la limitation du nombre d'organismes de contrôle agréés, respectivement d'experts agréés, sont trop vagues pour donner lieu à une situation juridique univoque et propose, dans ce contexte, de supprimer une partie de la phrase pour la maintenir dans la version suivante:

„Le nombre d'organismes de contrôle agréés respectivement d'experts agréés peut être limité, compte tenu de la nécessité de disposer d'organismes de contrôle dont le volume d'activités est suffisant pour permettre un développement optimal de l'expérience acquise et de l'équipement.“

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat.

Article L. 614-8 (ancien article 16)

Cet article concerne les prérogatives de compétences du directeur de l'ITM en cas de menace grave et imminente pour la santé ou la sécurité des travailleurs. L'amendement gouvernemental ayant eu pour

objet de supprimer les adjectifs „(santé) physique, psychique et social“ trouve l'approbation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 6 mars 2007.

La Commission du Travail et de l'Emploi adopte cet article dans la teneur gouvernementale amendée.

Article L. 614-9 (ancien article 17)

Cet article prévoit que les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières et que les chefs d'entreprises en seront informés.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve le texte amendé en constatant qu'il tient compte des observations formulées dans son avis principal. En effet, conformément aux observations du Conseil d'Etat, le nouveau libellé ne fait plus état d'une participation spontanée de la part de l'Inspection du travail et des mines dans les réunions de la délégation et supprime sa participation dans les réunions du comité mixte d'entreprise. Le Conseil d'Etat approuve ainsi le libellé du nouvel article L. 614-9.

La Commission du Travail et de l'Emploi ne retient pas la proposition d'amendement des chambres patronales consistant à prévoir que les chefs d'entreprises, au-delà de leur information, seront invités à assister à ces réunions. La commission considère que cette façon de procéder ne serait pas compatible avec le statut d'autonomie et d'indépendance des délégations du personnel.

Cet article est donc adopté dans la teneur gouvernementale amendée.

Article L. 614-10 (ancien article 18)

Cet article confère à l'ITM la faculté de convoquer l'employeur ou son représentant et, le cas échéant, les représentants des travailleurs et les travailleurs intéressés à l'ITM.

La Chambre des Employés privés et la Chambre du Travail expriment la crainte que la teneur de cet article, et en particulier la convocation des travailleurs dans les locaux mêmes de l'ITM pendant la durée de travail, ne soit pas conforme à l'obligation de confidentialité découlant de la Convention 81 du BIT.

Compte tenu des explications du Ministre du Travail et de l'Emploi, la commission souligne qu'il est évident que dans la mise en œuvre de la procédure prévue à cet article, l'ITM doive respecter les règles d'une confidentialité absolue. Il s'ensuit en pratique que les plaintes des travailleurs doivent être traitées de façon confidentielle et que leur convocation éventuelle dans les locaux de l'ITM doit se faire en dehors de leurs heures de travail. Cette façon de procéder est nécessaire pour sauvegarder en tout état de cause l'emprise de l'ITM sur le règlement des plaintes et litiges.

Enfin, le respect de la confidentialité découle encore du secret professionnel auquel le personnel de l'ITM est tenu en exécution de l'article 24 du projet, ceci sous peine des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal. A cet égard, il est évident qu'une convocation d'un salarié à l'ITM pendant ses heures de travail – façon de procéder qui impliquerait inévitablement que l'employeur soit au courant de cette convocation – enfreindrait cette obligation légale de confidentialité.

Sous le bénéfice de ces observations, la commission adopte l'article L. 614-10 dans la teneur du texte gouvernemental amendé.

Article L. 614-11 (ancien article 19)

Cet article concerne la déclaration à l'ITM des accidents graves.

Le texte amendé prévoit que *„La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:*

– *des fractures;*
– *des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;*
– *des plaies avec perte de substance;*
– *des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,*

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.“

Le Conseil d'Etat approuve le texte amendé comme tenant compte des formulations proposées dans son avis principal. Par contre les chambres professionnelles patronales demandent que la déclaration se limite aux accidents mortels ou entraînant une incapacité de travail, selon certificat médical, de huit semaines au moins.

La Commission du Travail et de l'Emploi ne retient pas cette proposition alors que dans ce contexte la notion d'incapacité de travail minimale de huit semaines serait inopérante dans la mesure où la déclaration doit s'effectuer sans délai et que la durée exacte de l'incapacité de travail ne peut guère être déterminée dans la suite immédiate de l'accident.

La commission insiste sur l'obligation impérative d'une déclaration sans délai des accidents graves étant entendu que la liste des lésions temporaires énumérées au paragraphe 1 ne saurait être considérée comme strictement limitative, mais plutôt comme exemplative compte tenu de la difficulté de libeller une définition générique de la notion d'accident grave.

A noter que le paragraphe 2 de cet article vise les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle qui doivent également être obligatoirement déclarés par l'employeur ou son délégué à l'ITM, cette déclaration ne devant toutefois dans ces cas pas nécessairement se faire sans délai.

Cet article est donc adopté dans la teneur gouvernementale amendée.

Article L. 614-12 (ancien article 20)

Cet article décrit la valeur juridique, l'appréciation de l'opportunité et les suites pénales éventuelles des procès-verbaux dressés par les agents de l'inspectorat du travail.

Le texte n'a pas donné lieu à observation du Conseil d'Etat et est adopté par la commission tel que proposé par le projet gouvernemental.

Article L. 614-13 (ancien article 21)

Cet article énonce les sanctions administratives pouvant être infligées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines à l'employeur, à son délégué ou au travailleur.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4 de cet article a été complété par la précision que l'amende administrative devient immédiatement exigible après l'expiration du délai d'opposition. Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat constate que dans la rédaction amendée de cet article toutes les suggestions formulées dans son avis principal ont été suivies. Il l'approuve entièrement dans sa nouvelle teneur.

Toutefois, la Chambre des Employés privés critique le fait que non seulement le principe du doublement automatique de l'amende en cas de récidive a disparu, mais encore que la notion de récidive n'existe plus du tout dans le projet de loi.

La Commission du Travail et de l'Emploi remarque que la disposition portant au double le montant de l'amende en cas de récidive a été supprimée dans les amendements gouvernementaux suite à la proposition du Conseil d'Etat, formulée dans son avis principal, d'en faire abstraction. La commission partage l'avis du Conseil d'Etat que la fourchette de l'amende est de toute façon suffisamment large pour pouvoir adapter la sanction en cas d'une éventuelle récidive. Par conséquent, la commission ne suit pas la proposition de la chambre professionnelle précitée de reprendre la version initiale du projet en ce qui concerne la récidive et sa sanction et elle adopte cet article dans la teneur gouvernementale amendée.

Article L. 614-14 (ancien article 22)

Cet article concerne les voies de recours contre les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi.

Le texte gouvernemental amendé prend en considération l'opposition formelle que le Conseil d'Etat avait formulée dans son avis principal à l'endroit du texte initial ne prévoyant que le seul recours en annulation.

Or le recours en annulation est de droit commun et voilà pourquoi le texte prévoit désormais qu'un recours en réformation est possible contre les décisions administratives, qui, par essence, sont des décisions faisant grief.

La commission adopte le texte dans la teneur du projet gouvernemental amendé.

Article L. 615-1 (ancien article 23)

Cet article énonce les incompatibilités frappant les membres de l'inspectorat du travail dans le souci d'éviter dans leur chef des conflits déontologiques.

Le paragraphe 1 prévoit qu'aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle.

Par voie d'amendement gouvernemental, la précision (organe directeur) „au niveau national" a été supprimée, ce qui trouve l'approbation du Conseil d'Etat.

Une proposition des chambres professionnelles patronales d'étendre cette incompatibilité à tout mandat auprès d'une organisation professionnelle n'est pas reprise par la commission qui adopte le texte tel qu'amendé par le gouvernement.

Article L. 615-2 (ancien article 24)

Cet article concerne le secret professionnel particulier des agents de l'ITM. Dans le cadre des amendements gouvernementaux, cet article a été reformulé pour réagir entre autres à l'opposition formelle du Conseil d'Etat qui, dans l'ancienne formulation, voyait „l'introduction en catimini du témoignage anonyme".

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat estime que le nouveau libellé de cet article a une dimension beaucoup plus générale et donne une définition du secret professionnel du personnel de l'Inspection du travail et des mines qui est devenue acceptable à ses yeux.

La commission partage l'avis du Conseil d'Etat que le deuxième alinéa est superfétatoire, alors qu'il n'a aucun caractère normatif et elle se rallie donc à sa proposition de le supprimer.

Article 2 (ancien article 25)

Cet article définit le cadre des effectifs de l'ITM en dehors du directeur et des deux directeurs adjoints.

Les légères modifications techniques et rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat ont été reprises dans la version gouvernementale amendée. Il est précisé que le paragraphe (2) innove en prévoyant que tous les fonctionnaires des carrières supérieure, moyenne et inférieure qui ont une mission d'inspection pourront dorénavant porter les titres respectivement d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.

Article 3 (ancien article 26)

Sans observation.

Article 4 (ancien article 27)

Cet article définit les conditions de formation académique auxquelles doivent répondre les membres de la direction (paragraphe 1) ainsi que d'autres fonctionnaires des différentes carrières supérieures (paragraphes 2-6).

Cet article a fait l'objet des amendements gouvernementaux 24 à 28 qui ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat.

La Commission du Travail et de l'Emploi fait remarquer que les conditions d'études universitaires prévues à cet article, notamment en ce qui concerne les membres de la direction, pourront ou même devront, le cas échéant, être adaptées pour devenir conformes aux exigences de la déclaration de Bologne de juin 1999 qui a initié au plan européen le processus de renouvellement coordonné de l'enseignement universitaire. A l'avenir, le premier diplôme universitaire sera le Bachelor qui remplacera l'ancien diplôme de deuxième degré, alors que le Master constituera un diplôme spécialisé sanctionnant des études supplémentaires avec activités de recherche. Il va de soi que ce diplôme ne pourra être exigé pour différents postes dans la Fonction publique que si les textes de base le précisent expressément.

Article 5 (ancien article 28)

Cet article concerne l'accès aux différents titres d'inspecteur du travail. Le texte gouvernemental initial a fait l'objet d'une opposition formelle du Conseil d'Etat au motif qu'il s'écartait des principes essentiels du droit général de la Fonction publique. Le texte amendé ne prévoit donc plus les examens

spécifiques organisés par l'ITM et les fonctionnaires de cette administration seront donc soumis aux conditions d'admission de stage et de promotion valables pour l'ensemble de la fonction publique.

Compte tenu de l'argumentation juridique pertinente du Conseil d'Etat, il n'est pas possible de tenir compte de la critique de la Chambre des Employés privés qui plaide toujours pour un recrutement direct sur base d'une certaine expérience professionnelle et d'un examen spécifique organisé par l'ITM.

Article 6 nouveau (ancien article 29 nouveau)

Sur proposition du Ministre du Travail et de l'Emploi, la commission a adopté un amendement ayant pour objet d'insérer dans le projet de loi un article 6 nouveau ainsi libellé:

*„**Art. 29.–** Le premier alinéa de l'article L. 142-3 du Code du travail est modifié comme suit:*

„Art. L. 142-3. Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs travailleurs exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de conserver au Luxembourg, entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires au contrôle des obligations lui incombant en application du présent titre, et notamment de l'article L. 142-2.“ “

Cette proposition d'amendement a pour objet de corriger une erreur matérielle contenue dans l'actuelle version de l'article L. 142-3 du Code du Travail en remplaçant le terme „mandataire qualifié“ par celui de „mandataire ad hoc“ tel qu'il figurait dans le texte de la loi du 20 décembre 2002 portant entre autre transposition de la directive 96/71/CE (détachement).

Article 7 (ancien article 30)

La commission maintient la disposition abrogatoire de la loi modifiée du 4 avril 1974 compte tenu des observations légistiques du Conseil d'Etat. Tout comme le Conseil d'Etat, elle note que la très grande majorité des articles de la loi en question a déjà été abrogée par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail. La présente abrogation ne porte donc plus que sur les dispositions résiduelles de cette loi.

Article 8 (ancien article 31)

Cet article prévoit l'intégration, dans le cadre des fonctionnaires de l'ITM, des contrôleurs actuellement engagés sous le régime des employés de l'Etat.

Il est dès lors utile de rappeler les particularités du statut des contrôleurs de l'ITM actuellement en place. Ces agents ont le statut d'employé privé et leur procédure de nomination tout à fait particulière a été caractérisée par le fait que chaque contrôleur a été proposé alternativement par les syndicats les plus représentatifs au plan national sur une liste de deux candidats, le Ministre du Travail et de l'Emploi ayant porté traditionnellement son choix sur le premier mentionné. L'intéressé bénéficiait alors d'une nomination provisoire pour une durée de trois ans. Cette nomination est devenue ensuite définitive, à condition que le syndicat concerné exprime son accord.

Cette procédure de nomination a fait l'objet de vives critiques de la part du BIT, critiques portant essentiellement sur le fait qu'en raison de leur statut d'employé de l'Etat, les contrôleurs ne pouvaient pas être investis des pouvoirs indispensables pour garantir l'efficacité de leur travail. En d'autres termes, les pouvoirs des agents contrôleurs de l'ITM se sont avérés dans la pratique largement insuffisants par rapport aux missions légales leur dévolues.

Le BIT reprochait encore au processus prédécrit de recrutement et de sélection des contrôleurs d'être en contradiction flagrante avec la Convention 181 de l'OIT comme étant contraire aux règles déontologiques de base imposant l'indépendance des membres de l'ITM. Par ailleurs, si le choix des contrôleurs se basait effectivement sur une certaine expérience professionnelle, ce critère ne peut pas être le seul entrant en ligne de compte, alors que le travail d'inspection présuppose d'autres compétences de base allant au-delà de la seule expérience professionnelle.

En conclusion, le BIT a proposé l'abolition de la carrière du contrôleur tout en proposant des dispositions transitoires permettant de faire valoir les bonnes expériences des contrôleurs actuellement en place, ceci en les intégrant dans les nouvelles carrières de l'inspecteur du travail telles qu'elles sont prévues à l'article 2 du projet.

La Commission du Travail et de l'Emploi souligne que la situation particulière caractérisée par l'abolition d'une carrière implique que les conditions de fonctionnarisation à remplir en matière d'ancienneté et d'études telles qu'elles sont prévues dans une instruction du Gouvernement en Conseil du 5 mars 2004 ne peuvent être rigoureusement observées. Il est toutefois nécessaire d'admettre les agents en cause dans la nouvelle carrière. Cette façon de procéder n'est d'ailleurs pas sans précédent dans la mesure où une situation analogue s'est présentée à l'époque pour les institutrices de l'enseignement préscolaire du régime Fröbel. Cette carrière a également été abolie et les intéressées ont été reprises, sous certaines conditions, dans la carrière nouvellement créée.

Compte tenu du haut degré de complexité technique des dispositions en cause au regard du droit de la Fonction publique, la commission a sollicité un avis de la Commission parlementaire de la Fonction publique et de la Réforme administrative, des Média et des Communications qui lui a fait parvenir une note du département ministériel compétent, dont sont reproduits ci-après les passages essentiels:

„Au moment de l'élaboration et du dépôt du projet, les réflexions au sujet de la fonctionnarisation des contrôleurs ont été menées sur base de l'instruction du Gouvernement en Conseil du 1er juillet 1988 fixant les conditions et modalités de la fonctionnarisation d'employés dans le cadre des projets de loi portant création ou réorganisation des administrations de l'Etat qui était en vigueur à cette époque.

Dans ce contexte, il y a lieu de souligner que l'instruction en question s'applique à la fonctionnarisation d'employés engagés sur base soit de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat soit sur base d'un contrat de travail de droit privé.

Or, en l'espèce les personnes concernées n'ont pas été engagées dans une carrière normale d'employé de l'Etat, mais elles ont été nommées par le ministre dans la carrière de „contrôleur" sur base de l'article 7 de la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines.

De plus le cas d'espèce diffère de la fonctionnarisation visée dans l'instruction étant donné que la carrière de „contrôleur" sera définitivement supprimée.

En guise de conclusion, il y a lieu de retenir que même si l'instruction du Gouvernement en conseil susvisée pourrait en principe être considérée comme applicable en l'espèce, ses spécificités font ressortir une situation dont la singularité empêche tout classement dans une catégorie déjà répertoriée.

En effet, dans la mesure où les contrôleurs n'ont pas suivi de carrière „normale" d'employé de l'Etat, il est impossible de leur appliquer strictement les critères retenus dans l'instruction du Gouvernement en conseil de 1988, notamment en raison du fait qu'ils ont bénéficié dès le départ d'un classement au grade 8bis, sans considération ni du niveau de formation, ni de la réussite d'un examen de carrière qui n'existe pas pour la carrière du contrôleur.

Une solution spécifique telle que celle prévue dans le projet de loi sous avis se révèle donc la seule possible."

Ainsi les dispositions transitoires du présent article prévoient que les onze contrôleurs qui ne remplissent pas les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur peuvent obtenir une nomination hors cadre dans la carrière de l'expéditionnaire technique. En fait, ils resteront donc classés au grade 8bis qui correspond également à leur niveau de rémunération actuel.

En ce qui concerne par contre les contrôleurs actuellement en place qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, le texte amendé propose, suite au premier avis du Conseil d'Etat et aux critiques formulées par la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics, de soumettre ces agents à un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal. En effet, il est conforme au droit commun de la Fonction publique de subordonner à la réussite d'un examen spécial la fonctionnarisation des trois contrôleurs concernés qui eux, contrairement aux contrôleurs qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière de l'expéditionnaire, bénéficieront d'une réelle promotion.

En résumé, la solution dégagée en accord avec les partenaires sociaux consiste donc dans la définition légale du cadre des effectifs de l'ITM en général et des fonctions au sein de l'Inspectorat du travail en particulier ainsi que dans la fonctionnarisation des agents-contrôleurs actuellement en place selon les modalités ci-dessus explicitées. Il faut souligner que la solution proposée par le projet de loi à cet égard a été mise au point en accord avec les partenaires sociaux et avec le personnel concerné.

La commission a été informée par le Ministre du Travail et de l'Emploi qu'un des trois contrôleurs remplissant les conditions d'études pour accéder à la carrière moyenne du rédacteur a entre-temps fait valoir ses droits à la retraite, de sorte que le paragraphe 3 de l'article 30 a dû être amendé comme suit:

„(3) Sous condition de réussir un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal, les ~~trois~~ deux contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines." ~~L'employé engagé en date du 15 août 1994 , détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires est nommé rédacteur hors cadre au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi au grade 9, échelon 10. Il avancera au grade 10 deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi et il continue à acquérir de nouveaux échelons et indices, y compris les allongements aux mêmes échéances.~~

Les deux autres contrôleurs remplissant cette condition ont accepté que la disposition du projet initial prévoyant leur classement dans le grade 10 sans autre condition – donc avec dispense de l'examen de promotion de leur nouvelle carrière – n'a pas pu être maintenue et qu'ils devront donc passer l'examen spécial prévu au paragraphe 3 du présent article. La disposition prémentionnée du projet initial avait donné lieu à des critiques vigoureuses alors qu'elle aurait enfreint le droit général de la fonction publique et bouleversé les règles hiérarchiques en vigueur.

La commission souligne que la présente réforme ne comporte donc au niveau des membres du personnel de l'ITM aucun avantage matériel particulier. Elle ajoute que les responsabilités particulières du directeur et des directeurs adjoints auraient pu justifier un classement dans les grades 18 respectivement 17, étant entendu toutefois que le département de la Fonction publique entend étudier les revalorisations éventuelles des postes de direction dans une réforme d'ensemble.

La Commission du Travail et de l'Emploi salue la solution proposée par le projet de loi comportant la disparition de la carrière des contrôleurs et la fonctionnarisation des agents en question ainsi que la consécration d'une nouvelle carrière d'inspecteur du travail. De par leur provenance syndicale, les contrôleurs étaient régulièrement mis en cause quant à leur indépendance et leur neutralité, ce qui évidemment ne pouvait que nuire à l'efficacité de leur travail. Leur pouvoir était fondamentalement insuffisant pour pouvoir satisfaire à leurs missions légales. Dans ces conditions, ce volet important de la réforme est à approuver sans aucune restriction.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

VI. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

PROJET DE LOI

a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail

c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

Art. 1.– Les articles L. 611-1 à L. 614-5 du Code du travail sont abrogés et le Titre Premier du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:

TITRE PREMIER

Inspection du travail et des mines

Chapitre Premier – *Attributions générales et définitions*

Art. L. 611-1. L'inspection du travail et des mines a comme mission de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du salarié, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions.

Art. L. 611-2. Pour l'exécution et l'application de la présente loi et de ses mesures d'exécution, on entend par:

1. „salarié": toute personne physique, y compris les stagiaires, les apprentis et les élèves occupés pendant les vacances scolaires, dans les limites des textes applicables, qui est occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées accomplies sous un lien de subordination, à l'exception de celle qui est occupée dans les institutions visées à l'article 2, alinéa 1 de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et les services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles;
2. „employeur": toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le salarié et qui a la responsabilité de l'entreprise ou de l'établissement;
3. le „ministre": le membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le travail.

Chapitre II – *Champ d'application et attributions*

Art. L. 612-1. (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée notamment:

a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés;

b) de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en oeuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;

c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail;

d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat;

e) de porter à l'attention du ministre les déficiences ou les abus de droit constatés en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié.

(2) Le ministre pourra charger l'Inspection du travail et des mines de toutes questions ou enquêtes d'ordre juridique ou technique afférentes aux conditions de travail et au bien-être des salariés.

Chapitre III – *Organisation générale*

Art. L. 613-1. L'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministre.

Art. L. 613-2. Il est institué auprès du ministre un „Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail" chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents. Son fonctionnement est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. L. 613-3. L'Inspection du travail et des mines présente chaque année au Gouvernement un rapport annuel sur les activités de l'Inspection du travail et des mines se rapportant à l'année précédente et qui contient notamment des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont elle est chargée d'assurer l'exécution.

Le rapport annuel est rendu accessible au public par les moyens les plus appropriés.

Art. L. 613-4. (1) L'Inspection du travail et des mines comprend:

– la direction;
– l'inspectorat du travail;
– le service administratif.

(2) La direction comprend le directeur et les directeurs adjoints.

Le directeur, qui est le chef de l'administration, en assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative et hiérarchique.

Les directeurs adjoints assistent le directeur et assument sous son autorité la responsabilité des domaines qu'il leur confie.

En cas d'empêchement du directeur, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés par la loi.

(3) L'inspectorat du travail comprend les membres de la direction et les inspecteurs en chef du travail, les inspecteurs principaux du travail et les inspecteurs du travail.

Art. L. 613-5. (1) L'Inspection du travail et des mines est composée de deux départements, de divisions sectorielles et de trois agences régionales.

(2) L'Inspection du travail et des mines est organisée de façon pluridisciplinaire et fonctionnelle.

(3) L'organisation interne des départements, des divisions sectorielles et des agences de l'Inspection du travail et des Mines ainsi que les relations entre ces différents niveaux sont agencées par règlement grand-ducal.

Chapitre IV – *Compétences*

Art. L. 614-1. Toutes les compétences de l'inspectorat du travail prévues au présent chapitre doivent être mises en oeuvre sous l'autorité d'un membre de la direction ou d'un inspecteur en chef du travail qui devra assumer la responsabilité des actions décidées et menées.

Art. L. 614-2. Les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article.

Art. L. 614-3. (1) Les membres de l'inspectorat du travail doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33 (1) du Code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visés au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

– l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;
– le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et/ou le délégué à l'égalité et/ou le délégué des jeunes salariés compétents pour le lieu de travail en cause.

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur et à la délégation du personnel ou au comité mixte.

(3) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés en outre:

a) à prendre l'identité et à fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, salariés ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
b) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation du permis de travail.

Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle visé ci-dessus ainsi que toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. L. 614-4. (1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés en outre:

a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment:
   – à s'informer, soit seuls, soit sur demande d'une des parties en présence de témoins, auprès de l'employeur ou de son représentant et du personnel de l'entreprise ou de ses représentants sur toutes les matières relatives à l'application desdites dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
   – à demander communication dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits;
   – à documenter par l'image la ou les non-conformités des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles.
b) à obliger l'employeur d'informer d'une manière adéquate tous les salariés par l'affichage ou par tout autre moyen de communication approprié, quant aux:
   – avis dont l'apposition ou la notification est prévue par les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;

– décisions prises par l'Inspection du travail et des mines, relativement à l'entreprise ou à l'établissement concerné;
– circulaires relatives au droit du travail ou à la sécurité et la santé des salariés;
– consignes de sécurité, rédigées ou graphiquement reproduites.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés:
– à effectuer ou à faire effectuer des mesurages de nature technique et scientifique afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
– à cette fin, à prélever, à faire prélever, à emporter et à faire emporter aux fins d'analyses des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières, substances ou pièces ont été prélevées ou emportées à cette fin; les frais de ces analyses incombent à l'employeur, au cas où une faute serait établie à sa charge.

(3) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle spécifiques, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

Art. L. 614-5. Après avoir informé un membre de la direction ou un inspecteur en chef du travail, les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

Ils peuvent ordonner, même sans en référer à leur hiérarchie, la cessation immédiate du travail du salarié concerné lorsqu'ils constatent une inobservation flagrante des dispositions légales, réglementaires ou des conventions collectives relatives
– à l'âge minimum requis pour le travail;
– à la durée du travail et au travail de nuit;
– au respect du repos hebdomadaire;
– aux jours fériés légaux;
– aux règles protectrices concernant les conditions de travail des femmes enceintes, allaitantes et des jeunes au travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. L. 614-6. (1) Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence, à des fins de remise en état et de cessation de violations des lois en relation avec la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail.

Quant aux mesures d'urgence destinées à éliminer les défectuosités présumées ou constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la sécurité ou à la santé des salariés, ils ont le droit:
– d'instituer ou de faire instituer tout contrôle technique d'une installation, d'un appareillage ou d'une machine et, en général, toute inspection, vérification ou examen d'un aménagement, des méthodes ou procédés de travail, afin de s'assurer que les dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité et la santé des salariés soient assurées;
– d'ordonner que soient apportées, dans un délai approprié fixé par eux, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés;
– d'ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, telles que l'arrêt de travail des personnes menacées et l'évacuation des lieux, soient prises dans les cas de danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés.

Les mesures d'urgence, exécutoires par provision, stipulées au présent paragraphe, troisième tiret, ont une durée de validité limitée à 48 heures.

Toute autre prolongation de la cessation est de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, d'un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à emporter toute pièce ayant une valeur probante utile. Ce déplacement ne peut que se faire contre récépissé.

(2) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté:

– d'ordonner que des contrôles, vérifications ou examens soient effectués par un ou plusieurs organismes spécialement agréés par le ministre.

Ils préciseront à cet effet par notification écrite les délais endéans lesquels:

- lesdites mesures d'instruction complémentaires doivent être effectuées;
- le rapport des résultats desdites mesures doit être remis à l'Inspection du travail et des mines.

– d'ordonner que soient apportées, dans un délai par eux fixé, les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives, conventionnelles concernant la sécurité et la santé des salariés.

Art. L. 614-7. (1) L'Inspection du travail et des mines peut se faire assister par des personnes physiques ou morales de droit privé ou public, agréées par le ministre, personnes qui sont appelées, notamment dans le cadre des missions définies par la présente loi, à accomplir diverses tâches techniques, d'études et de vérifications et tout particulièrement à:

1. réaliser des évaluations d'incidences sur la sécurité et la santé des salariés au travail, ainsi que des études des risques dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „experts agréés";
2. réaliser des réceptions et contrôles de travaux et d'installations, des expertises techniques, des mesurages et des analyses, dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité du voisinage et du public dans le cadre des législations spécifiques dont l'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution, dénommées ci-après „organismes de contrôle".

(2) L'agrément des organismes de contrôle et des experts agréés est accordé, suspendu ou retiré par le ministre sur avis obligatoire de la Commission consultative prévue au point 8. ci-après.

(3) Les conditions d'agrément sont:

1. Les organismes de contrôle doivent être créés en vertu de la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif, sous la forme d'une association sans but lucratif.

   L'objet social de la personne morale doit porter sur:

   a) la gestion de l'organisme de contrôle;

   b) l'exécution des missions d'un organisme de contrôle, telles qu'elles sont déterminées par le présent article et ses règlements d'exécution.

2. L'organisme de contrôle, son directeur et son personnel technique ne peuvent être, ni le concepteur, ni le fabricant, ni le fournisseur, ni l'installateur, ni l'utilisateur des machines, des installations, des équipements de travail et des moyens de protection qu'ils contrôlent, ni le mandataire de l'une de ces personnes. Ils ne peuvent intervenir, ni directement, ni comme mandataire, dans la conception, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

   L'expert agréé, et le cas échéant son directeur et son personnel technique, ne peut intervenir, ni directement, ni comme mandataire dans la conception de détail, la construction, la commercialisation ou l'entretien de ces objets.

   Les dispositions du présent paragraphe n'excluent pas la possibilité d'un échange d'informations techniques entre le fabricant et l'organisme de contrôle, respectivement l'expert agréé.

3. Pour obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les missions visées au paragraphe (1) sous 1., l'expert doit faire preuve de sa compétence et de son expérience.

   Afin d'obtenir un agrément dans un domaine d'activités pour pouvoir effectuer les contrôles visés au paragraphe (1) sous 2., l'organisme de contrôle doit fournir une accréditation reconnue par l'Office luxembourgeois d'accréditation et de surveillance, dénommé ci-après „OLAS" qui

certifie qu'il répond aux exigences des normes applicables des séries ISO 17000 respectivement EN 45000.

Les organismes de contrôle qui demandent un agrément pour la première fois ou les organismes qui demandent un agrément ponctuel pour une mission précise, respectivement les organismes de contrôle déjà agréés en application du présent article qui demandent une extension du champ d'application de leur agrément, peuvent obtenir un agrément provisoire sans devoir remplir toutes les conditions reprises ci-dessus. Cet agrément provisoire a une validité d'une année et peut être prolongé d'une durée maximale supplémentaire d'une année sur avis obligatoire et préalable de la Commission consultative, telle que définie au point 8. ci-dessous.

4. L'organisme de contrôle et les experts agréés doivent disposer du personnel compétent et des moyens nécessaires pour accomplir de façon adéquate les tâches techniques et administratives liées à l'exécution de leurs tâches; ils doivent également avoir accès au matériel nécessaire pour pouvoir effectuer, le cas échéant, des contrôles et mesurages particuliers. Les organismes de contrôle, les experts agréés ainsi que leur personnel sont tenus de respecter le secret professionnel.
5. L'indépendance du personnel d'un organisme de contrôle et de l'expert agréé doit être garantie. La rémunération du personnel d'un organisme de contrôle ne doit être fonction, ni du nombre de contrôles respectivement des expertises qu'il effectue, ni des résultats de ces contrôles ou expertises.
6. L'agrément est renouvelable au plus tard tous les cinq ans et sa validité est limitée pour les domaines d'intervention figurant sur l'arrêté ministériel d'agrément.
7. Le nombre d'organismes de contrôle agréés respectivement d'experts agréés peut être limité, compte tenu de la nécessité de disposer d'organismes de contrôle dont le volume d'activités est suffisant pour permettre un développement optimal de l'expérience acquise et de l'équipement.
8. Il est institué une Commission consultative chargée d'assister le ministre en matière des dispositions figurant au point 7. ci-avant et d'aviser les demandes d'agréments et les demandes de prolongation d'agréments, de vérifier l'accréditation reconnue par l'OLAS, et de donner, le cas échéant, son avis sur l'expérience professionnelle de l'expert demandeur d'agréation. Ladite Commission consultative, présidée par un représentant de l'Inspection du travail et des mines, fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de:
   – deux représentants de l'Inspection du travail et des mines;
   – un représentant désigné par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers;
   – un représentant désigné par la Chambre des employés privés et la Chambre de travail.

   Le secrétariat de la Commission consultative est assuré par l'Inspection du travail et des mines.
9. Les procédures d'agrément, de suspension et de retrait d'agrément ainsi que l'organisation opérationnelle des organismes de contrôle respectivement des experts peuvent être définies par règlement grand-ducal.

   Les arrêtés d'agrément du ministre pris en exécution du présent article fixent les relations avec l'Inspection du travail et des mines ainsi que les modalités opérationnelles pour chaque domaine d'intervention.

Art. L. 614-8. Lorsque la sécurité ou la santé des salariés sont gravement compromises, ou risquent de l'être par les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou par les procédés d'exploitation ou de fabrication appliqués, le directeur peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux de travail menacés et la fermeture des lieux de travail, après avoir entendu l'employeur ou son représentant en ses observations.

En cas de nécessité, le directeur peut procéder à l'apposition de scellés sur celles des parties d'établissement ou d'installation fermées qui sont ou qui risquent de devenir la cause de dangers pour les salariés.

Les mesures visées ci-dessus conserveront leurs effets aussi longtemps que la disparition du danger ou des risques de danger n'est pas constatée par un membre de la direction ou les inspecteurs en chef du travail.

Les salariés ne pourront subir aucun préjudice, sauf en cas de faute grave de leur part, pour un arrêt du travail consécutif à une mesure prise conformément aux dispositions du présent article.

Art. L. 614-9. Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assister aux réunions des délégations du personnel sur demande de ces dernières.

Les chefs d'entreprises en seront informés.

Art. L. 614-10. (1) Les membres de l'inspectorat du travail ont la faculté de convoquer par lettre simple ou recommandée, ou par courrier électronique, pour autant que la réception du document notifié soit confirmée par le destinataire à l'expéditeur, l'employeur ou son représentant dûment mandaté et, le cas échéant, s'ils le jugent opportun, les représentants des salariés et les salariés intéressés, à l'Inspection du travail et des mines, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence d'attribution de celle-ci.

(2) Les salariés concernés ne peuvent subir aucun préjudice de la part des employeurs, du fait de leur déplacement ou déposition à l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 614-11. (1) La déclaration des accidents graves ayant occasionné, soit la mort, soit une lésion permanente, soit au moins une des lésions temporaires suivantes:

– des fractures;
– des brûlures externes au troisième degré et sur plus de neuf pour cent de la superficie du corps ou internes;
– des plaies avec perte de substance;
– des traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril,

doit s'effectuer sans délai par l'employeur ou son délégué auprès de l'Inspection du travail et des mines, par voie écrite ou par tout moyen de télécommunication approprié.

La Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent.

(2) Les autres accidents de travail et les cas de maladie professionnelle doivent obligatoirement être déclarés par l'employeur ou son délégué à l'Inspection du travail et des mines.

Dans le cas de salariés intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

Art. L. 614-12. (1) Sans préjudice des droits qui lui sont réservés par le présent titre, les membres de l'inspectorat du travail constatent par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire les infractions aux lois, règlements et conventions collectives de travail dont la surveillance est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

(2) Il est toutefois laissé à la libre décision des membres de l'inspectorat du travail, soit de donner des avertissements, soit de donner des conseils à l'employeur ou à son représentant.

(3) Les procès-verbaux visés au paragraphe (1) qui précède sont déposés entre les mains du Procureur d'Etat par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Le ministre et le directeur de l'Inspection du travail et des mines seront informés par le ministère public des suites réservées aux procès-verbaux déposés, en vertu de sa prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites.

Art. L. 614-13. (1) En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative.

(2) La notification de l'amende à l'employeur, à son délégué ou au salarié destinataire s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(3) En cas de désaccord, l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire doit former opposition par écrit motivé endéans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'amende administrative, moyennant notification, par lettre recommandée ou contre signature sur le double de sa réclamation, au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) En cas d'opposition, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend au vu de la motivation écrite lui notifiée par l'employeur, son délégué ou le salarié destinataire une nouvelle décision motivée, à caractère contradictoire, qui est à son tour notifiée tel que disposé au paragraphe (2) du présent article.

A défaut d'opposition régulièrement notifiée, l'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration du délai d'opposition. En cas de non-paiement suivant le mode de règlement prescrit, elle fera l'objet d'un recouvrement forcé par exploit d'un agent de l'administration compétente, consécutivement à la signification d'un commandement à toutes fins à charge du contrevenant.

(5) Le montant de l'amende administrative est fixé entre € 25.– (vingt-cinq euros) et € 25.000.– (vingt-cinq mille euros).

Art. L. 614-14. Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Chapitre V – *Incompatibilités et secret professionnel*

Art. L. 615-1. (1) Aucun membre de l'inspectorat du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle.

(2) Aucun membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut, ni en nom personnel, ni par le biais de tout autre prête-nom:

– avoir un intérêt direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines, voire exercer des missions d'inspection ou de contrôle dans les entreprises ou établissements dans lesquels eux-mêmes ou leurs parents ou alliés en ligne directe détiennent des parts majoritaires, voire une minorité de blocage, à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement;
– poser des actes de commerce;
– exploiter une industrie;
– exercer une profession à titre parallèle, sans préjudice des dérogations admises par le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
– être agent d'affaires;
– tenir cabaret ou débit de boissons.

Art. L. 615-2. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines est tenu de garder le secret des informations confidentielles reçues dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous peine des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal.

Art. 2.– (1) Le cadre du personnel de l'Inspection du travail comprend, en dehors du directeur et de deux directeurs adjoints, les emplois et fonctions suivants:

a) dans la carrière supérieure de l'attaché de direction:
– des conseillers de direction 1ère classe;
– des conseillers de direction;
– des conseillers de direction adjoints;
– des attachés de direction 1ers en rang;
– des attachés de direction.

b) dans la carrière supérieure de l'ingénieur:
– des ingénieurs 1ère classe;
– des ingénieurs-chefs de division;
– des ingénieurs principaux;
– des ingénieurs-inspecteurs;
– des ingénieurs.

c) dans la carrière supérieure du psychologue:
   – des psychologues.

d) dans la carrière moyenne de l'assistant social:
   – des assistants sociaux.

e) dans la carrière moyenne de l'ingénieur technicien:
   – des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux 1ers en rang;
   – des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux;
   – des ingénieurs techniciens inspecteurs;
   – des ingénieurs techniciens principaux;
   – des ingénieurs techniciens.

f) dans la carrière moyenne du rédacteur:
   – des inspecteurs principaux 1ers en rang;
   – des inspecteurs principaux;
   – des inspecteurs;
   – des chefs de bureau;
   – des chefs de bureau adjoints;
   – des rédacteurs principaux;
   – des rédacteurs.

g) dans la carrière moyenne du technicien diplômé:
   – des inspecteurs techniques principaux 1ers en rang;
   – des inspecteurs techniques principaux;
   – des inspecteurs techniques;
   – des chefs de bureau techniques;
   – des chefs de bureaux techniques principaux;
   – des techniciens principaux;
   – des techniciens.

h) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire technique:
   – des premiers commis techniques principaux;
   – des commis techniques principaux;
   – des commis techniques;
   – des commis techniques adjoints;
   – des expéditionnaires techniques.

i) dans la carrière inférieure de l'expéditionnaire:
   – des premiers commis principaux;
   – des commis principaux;
   – des commis;
   – des commis adjoints;
   – des expéditionnaires.

(2) Les fonctionnaires des carrières supérieures, moyennes et inférieures peuvent porter les titres respectivement d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail. D'autres titres spéciaux pourront être introduits par règlement grand-ducal pour les fonctionnaires des carrières prévues ci-avant. La collation de ces titres ne modifie en rien le rang, ni le traitement des fonctionnaires intéressés.

(3) Les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8 sont nommés par le Grand-Duc. Les nominations aux autres fonctions sont faites par le ministre.

(4) Le cadre prévu peut être complété suivant les besoins du service et dans les limites des crédits budgétaires par des stagiaires, des employés et ouvriers de l'Etat.

Art. 3.– (1) Sans préjudice de l'application des dispositions concernant le statut des fonctionnaires et des dispositions spéciales de la présente loi, les conditions d'admission au stage, de nomination et de promotion aux fonctions désignées à l'article 2 qui précède sont celles qui sont applicables au personnel de l'administration gouvernementale.

(2) Un règlement grand-ducal pourra adapter les matières des examens de fin de stage et de promotion aux tâches particulières de l'Inspection du travail et des mines.

Art. 4.– (1) Le directeur et les directeurs adjoints doivent remplir les conditions prévues pour le recrutement des cadres supérieurs de l'administration.

Le directeur doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années ou être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

L'un des directeurs adjoints doit être détenteur d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années et l'autre doit être détenteur d'une maîtrise en droit et du certificat des cours complémentaires en droit luxembourgeois.

Les diplômes d'ingénieur respectivement de juriste doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(2) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'ingénieur doivent être détenteurs d'un diplôme d'ingénieur délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Le diplôme d'ingénieur doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur. Lesdits fonctionnaires doivent justifier d'une pratique professionnelle de trois ans au moins.

(3) Les fonctionnaires de la carrière supérieure de l'attaché de direction doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études complet d'au moins quatre années. Les diplômes doivent être inscrits au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(4) Les fonctionnaires de la carrière supérieure du psychologue doivent être détenteurs d'un titre universitaire délivré par une université ou une école d'enseignement technique supérieur à caractère universitaire après un cycle d'études d'au moins quatre années. Le diplôme de psychologue doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(5) Les fonctionnaires de la carrière de l'assistant social doivent être détenteurs d'un diplôme d'assistant social ou équivalent et d'un titre universitaire délivré après un cycle d'études professionnelles de quatre années au moins dont la dernière année peut être consacrée à des stages ou à une formation spéciale en relation avec le service social. Le diplôme d'assistant social doit être inscrit au registre des diplômes prévu à l'article 1er de la loi du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur.

(6) Les conditions et la forme des nominations aux emplois de la carrière de l'ingénieur technicien auprès de l'Inspection du travail, ainsi que les modalités de l'examen auquel sera subordonnée la promotion aux fonctions supérieures à celle d'ingénieur technicien principal, seront déterminées par règlement grand-ducal, sans préjudice de l'application des règles générales relatives au statut du fonctionnaire.

Art. 5.– Les fonctionnaires briguant le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail sont recrutés par appel public à candidature.

Le Grand-Duc, respectivement le Ministre nomme aux postes vacants. Un avis du Comité permanent du travail et de l'emploi tel que créé par la loi du xxxxxx peut être requis pour les carrières des membres de l'inspectorat à l'exception des membres de la direction. Il est tenu particulièrement compte de l'expérience professionnelle, respectivement syndicale du candidat.

Chapitre VI – *Dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires*

Art. 6.– Le premier alinéa de l'article L. 142-3 du Code du travail est modifié comme suit:

„**Art. L. 142-3.** Toute entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, est tenue de conserver au Luxembourg, entre les mains d'un mandataire ad hoc y résidant, les documents nécessaires au contrôle des obligations lui incombant en application du présent titre, et notamment de l'article L. 142-2.“

Art. 7.– La loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines est abrogée.

Art. 8.– (1) Le personnel actuellement en service auprès de l'Inspection du travail et des mines et répondant aux qualifications légales requises sera autorisé par le ministre à porter le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail.

(2) Les onze contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui ne remplissent pas les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination hors cadre dans la carrière de l'expéditionnaire technique. Pour la fixation de la carrière, ils sont nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de leur nouvelle carrière.

(3) Sous condition de réussir un examen spécial dont l'organisation et les matières sont déterminées par règlement grand-ducal, les deux contrôleurs actuellement engagés en qualité d'employé de l'Etat qui remplissent les conditions d'études pour accéder à la carrière du rédacteur, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines.

Les employés engagés respectivement les 1er mars 2001 et 1er novembre 2001, détenteurs respectivement d'un diplôme de fin d'études secondaires Ecole de Commerce et de Gestion (ECG) et d'un diplôme de fin d'études secondaires techniques division des professions de santé et des professions sociales, peuvent obtenir une nomination dans la carrière du rédacteur hors cadre au sein de l'Inspection du travail et des mines. Ils sont nommés rédacteur hors cadre au grade 9 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi à l'échelon immédiatement supérieur à celui acquis en tant qu'employé de l'Etat. Ils avanceront au grade 10 avec effet au 1er mars 2011 respectivement 1er novembre 2011, au grade 11 avec effet au 1er mars 2014 respectivement 1er novembre 2014 et au grade 12 avec effet au 1er mars 2017 respectivement 1er novembre 2017.

Luxembourg, le 27 novembre 2007

Le Président-Rapporteur,
Marcel GLESENER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5239/15

N° 5239[15]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

P R O J E T D E L O I

a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail

c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

* * *

DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL PAR LE CONSEIL D'ETAT

(21.12.2007)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 21 décembre 2007 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail

c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 18 décembre 2007 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 3 mai 2005 et 6 mars 2007 et 23 octobre 2007;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 21 décembre 2007.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

Document écrit de dépot

I. 2007-08-14 (1/15)-01(10-3)

Dépôt: M. Castegnaro
pl 5239
13.12.2007

[1]

Motion

La Chambre des Députés,

- considérant que la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg impose un traitement identique des salariés du secteur public, des salariés du secteur privé et des indépendants dans le domaine de la sécurité au travail ;

- considérant que la loi du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles a instauré un statut spécifique pour les ressortissants du secteur public ;

- considérant qu'un régime d'inspection du travail unique permettrait une réelle harmonisation du fonctionnement du système de prévention et de surveillance en matière de l'application des normes de santé et de sécurité au travail ;

- considérant que
  - o le Bureau International du Travail (BIT), dans son audit du système d'inspection du travail du Grand-Duché de Luxembourg de 2002,
  - o le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT), dans son rapport sur l'évaluation du système d'inspection au Grand-Duché de Luxembourg de 2003,
  - o le Conseil d'Etat, dans ses avis sur le projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines,
  - o la Chambre des Employés privés et la Chambre de Travail, dans leurs avis sur le projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines,

  suggèrent tous la mise en place d'un système d'inspection du travail unique ;

- considérant que la Commission du Travail et de l'Emploi, dans son rapport sur le projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, regrette qu'une chance concrète de dépasser une fois pour toutes le clivage entre le secteur public, le secteur privé et les indépendants en matière de protection de la sécurité et la santé au travail ait été ratée ;

invite le Gouvernement

- à entamer les discussions préparatoires en vue de la mise en place d'un système d'inspection de travail unique incluant le secteur public et les indépendants ;

- à adopter dans l'avenir une approche générale pour tous les domaines qui risquent de différencier entre salariés du secteur privé, salarié du secteur public et indépendants.

Castegnaro Glesener M. M. Spautz R. Schneider
Giberyen Jaerling

5239,5240,5242

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 249 31 décembre 2007

Sommaire

REFORME DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Loi du 21 décembre 2007
a) portant réforme de l'Inspection du travail et des mines
b) modification du Titre Premier du Livre VI du Code du travail
c) modification de l'article L. 142-3 du Code du travail. . . . . page 4584

Loi du 21 décembre 2007 portant création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de conciliation individuelle et portant ajout d'un titre V au Livre VI du Code du travail 4592

Loi du 21 décembre 2007 portant approbation des conventions de la Conférence Internationale du Travail Nos 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183 et 184 et des protocoles relatifs aux conventions Nos 81 et 155. 4595