

N° 4418⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1999-2000

PROJET DE LOI**modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis de la Chambre des Employés privés sur les amendements gouvernementaux (15.5.2000).....	1
2) Avis du Conseil Supérieur de la Santé et de la Sécurité au Travail sur les amendements gouvernementaux (16.6.2000).....	3
3) Avis de la Chambre de Travail (20.6.2000)	4

*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES SUR
LES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX**

(15.5.2000)

Par lettre du 3 avril 2000, réf. RM/SD, Monsieur Carlo Wagner, Ministre de la Santé, a soumis les amendements gouvernementaux sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Lesdits amendements ont pour objet de redéfinir le statut et le fonctionnement du service national de santé au travail.

Prenant la dénomination de „Service multisectoriel de santé au travail“ (SMST), la nouvelle structure a le statut d'un établissement public en bénéficiant d'une autonomie financière et administrative. Le SMST a notamment la possibilité d'acquérir des immeubles en vue de garantir le bon fonctionnement de ses services.

Des changements sont également prévus en ce qui concerne le personnel occupé auprès du SMST. En vue d'accentuer l'autonomie de ce service, le président n'aura plus besoin d'être un fonctionnaire de l'Etat.

En outre, le personnel recruté après la mise en vigueur des nouvelles dispositions aura le statut d'employé privé, étant entendu que le personnel en place peut garder son statut public. Les concernés peuvent cependant être mutés dans un autre service de l'Etat en cas d'excédent de personnel suite à une chute du nombre d'entreprises affiliées au SMST.

2. Les modifications envisagées en rapport avec le personnel du SMST appellent les observations suivantes de la part de la Chambre des Employés Privés.

3. En premier lieu, notre Chambre constate que l'article 2 du projet de loi initial reste inchangé, stipulant que le personnel en place au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi peut opter entre le statut public et le statut d'employé privé.

La Chambre des Employés Privés constate que le personnel actuellement en place bénéficie d'un statut public et qu'il est à prévoir qu'il optera pour le maintien de son statut actuel.

Il n'en reste pas moins que théoriquement, le personnel pourrait aussi s'exprimer en faveur du statut d'employé privé.

En raison de ce choix, le nouvel article 6 (9) donne lieu à un problème d'interprétation.

Cet article dispose que le personnel en place au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi peut être changé d'administration par le Gouvernement en conseil.

Cette disposition est-elle à comprendre dans ce sens que même une personne ayant choisi le statut privé peut être intégrée dans un service de l'Etat afin de combattre une situation de surnuméraires, ou, au contraire que seuls ceux du statut public sont concernés par un changement d'administration?

4. En deuxième lieu, la CEP•L donne à considérer que le futur SMST se caractérisera par une structure dualiste de son personnel, certains membres ayant un statut public, tandis que d'autres travailleront sous le statut de l'employé privé.

Même si la Chambre des Employés Privés approuve le fait que le personnel à recruter après la mise en vigueur de la nouvelle loi aura un statut privé, elle permet de rendre les auteurs du projet attentifs à certains conflits pouvant surgir notamment en cas d'excédent de personnel suite à une baisse du nombre d'entreprises affiliées au SMST.

Quel est le choix prioritaire à effectuer pour réduire ce surnuméraire:

- procéder à un changement d'administration du personnel en place au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, statuts public et privé confondus;
- muter le seul personnel à statut public dans un service de l'Etat; ou
- licencier les salariés à statut privé pour motifs économiques?

Le projet dans sa version actuelle laisse la porte ouverte à toutes ces solutions.

A cet égard, la CEP•L est d'avis que la voie des licenciements économiques est notamment dramatique pour les anciens membres du personnel ayant opté à l'époque pour le statut privé et qui, pour cette raison, sont susceptibles d'être licenciés, alors que leurs collègues ayant opté pour le statut public ont la garantie d'être maintenus voire d'être mutés dans un autre service.

5. Un autre changement proposé par les amendements sous rubrique concerne l'obligation pour les médecins du travail d'établir des rapports d'activité pour les entreprises pour lesquelles ils sont compétents.

Pour les entreprises occupant 150 travailleurs et plus, un rapport est à dresser annuellement, alors que pour les entreprises ayant un effectif compris entre 15 et 149 personnes, le médecin établit un rapport seulement tous les trois ans.

Les domaines d'intervention des médecins du travail devenant de plus en plus étendus et eu égard à l'importance ainsi attachée par le législateur à la protection de la santé des personnes au travail, il serait opportun de pouvoir suivre d'année en année les évolutions constatées en la matière au niveau de l'ensemble des entreprises au Luxembourg.

L'établissement d'un rapport ne doit pas seulement être vu comme une simple formalité administrative, mais comme un instrument permettant de mesurer l'efficacité du dispositif mis en place et même d'anticiper certaines tendances.

Par ailleurs, la limite de 150 travailleurs ne tient pas compte des caractéristiques du paysage entrepreneurial luxembourgeois qui se compose en majeure partie de petites et moyennes entreprises. Prévoir un rapport tous les trois ans seulement pour les entreprises de moins de 150 personnes exclurait une grande partie des entreprises luxembourgeoises d'un suivi régulier en matière de santé au travail.

La Chambre des Employés Privés se prononce dès lors en faveur de la disparition de la limite des 150 travailleurs sinon de la réduire à 10 travailleurs, de sorte que seules les micro-entreprises seraient exclues. Suivant le système européen, c'est à partir de cette limite que l'on parle de petites et moyennes entreprises.

6. Sous réserve des remarques qui précèdent, la Chambre des Employés Privés marque son accord aux présents amendements gouvernementaux.

Luxembourg, le 15 mai 2000.

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Théo WILTGEN

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

**AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA SANTE ET DE LA SECURITE
AU TRAVAIL SUR LES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX**

(16.6.2000)

Par sa lettre du 3 avril 2000 Monsieur le Ministre de la Santé a bien voulu demander l'avis du Conseil Supérieur de la Santé et de la Sécurité au Travail au sujet *des amendements gouvernementaux au projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.*

Le texte proposé donne lieu aux observations suivantes:

Ad Article 6 (1)

Une majorité des membres du Conseil Supérieur plaide en faveur d'un changement de dénomination du SNST et SMST, tout en proposant d'appeler ce service „service de santé au travail multisectoriel“, ceci afin de mieux préciser le rayon d'action du service; la période transitoire de deux ans prévue pour préparer le changement de dénomination est indispensable pour la réussite du projet.

Ad Article 6 (2), 6 (3) et 6 (5)

Le fait que pour des raisons d'autonomie, la présidence du SMST ne sera plus assurée obligatoirement par un fonctionnaire de l'Etat, est salué par le Conseil Supérieur qui par ailleurs ne trouve pas de motif valable justifiant la publication du taux de cotisation du SMST au Mémorial. La fixation définitive du statut du personnel du SMST et la possibilité d'option accordée pour le personnel déjà en place sont accueillies favorablement par le Conseil Supérieur.

Ad Article (6)

Majoritairement le Conseil Supérieur juge inutile et préjudiciable de plafonner le taux de cotisations à 0,2%; cette façon de faire peut inviter les services fonctionnant actuellement avec des taux supérieurs à réduire leurs frais et diminuer leurs activités; d'autre part les services pratiquant actuellement des taux inférieurs à 0,2% peuvent être incités à se concurrencer en pratiquant des taux orientés de plus en plus à la baisse.

Les autres points du texte de l'amendement ne donnent pas lieu à remarques.

Luxembourg, le 16 juin 2000

*Pour le Conseil Supérieur de la Santé
et de la Sécurité au Travail,*
Le Président,
Dr HANSEN-KOENIG

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(20.6.2000)

Par lettre en date du 3 avril 2000, M. le Ministre de la Sécurité sociale a fait parvenir pour avis à notre Chambre professionnelle le projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

Le présent projet de loi tend à changer la dénomination du „service national de santé au travail“ en *service multisectoriel de santé au travail* et à compléter l'article 6 du projet de loi du 2 avril 1998 en fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité directeur ainsi que le taux maximal de cotisation des entreprises qui recourent au *service multisectoriel de santé au travail*. Par ailleurs il attribue le statut d'employé privé au personnel du comité directeur qui est engagé après la mise en vigueur de la présente loi et prévoit tous les trois ans pour les entreprises occupant moins de 150 travailleurs la rédaction d'un rapport d'activité par le médecin du travail.

Notre Chambre se doit de faire un certain nombre d'observations:

*

REMARQUES GENERALES

1. Pour le maintien de la dénomination actuelle de *service national de santé au travail*

L'argument pour justifier le changement de dénomination au motif d'éviter une confusion entre le service national de santé au travail et la division de la santé au travail auprès de la direction de la santé est secondaire par rapport au fait que le nom actuel du service s'est implanté au fil des années dans l'esprit des employeurs et des salariés.

Un changement de dénomination nécessiterait la mise en oeuvre d'une campagne publicitaire onéreuse dont les frais seraient à supporter par les entreprises elles-mêmes.

Vu les deux arguments qui plaident contre un changement de dénomination, notre Chambre se prononce pour le maintien de la dénomination actuelle.

2. Pour une représentation généralisée des salariés auprès de tous les services de santé

A l'instar de la représentation des salariés auprès du service national de santé au travail, notre Chambre exige que celle-ci soit également assurée dans les services de santé entreprises ou interentreprises par les organisations syndicales les plus représentatives au plan national.

On ne voit pas l'intérêt de limiter la représentation des salariés au seul service national de santé au travail (SNST).

3. Le conflit d'intérêt de certains groupements d'employeurs

Notre Chambre se demande dans quelle mesure il est opportun que certains groupements d'employeurs – comme la Fédil – soient représentés au sein du service national de la santé alors qu'ils sont en même temps gestionnaires d'un propre service de santé?

Certains groupements d'employeurs assurant ainsi deux fonctions distinctes et en quelque sorte concurrentielles l'une à l'autre ne sont-ils pas tentés de s'emparer des entreprises affiliées auprès du service national de santé au travail pour les inciter à entrer dans le giron de leur propre service (par exemple par une politique de cotisations moins élevées)?

*

REMARQUES PONCTUELLES

1. Ad article 6 (2), alinéa 8

Notre Chambre propose de compléter cet alinéa et de lui donner la teneur suivante:

„Le comité directeur se réunit soit sur convocation du président soit sur convocation d'au moins un tiers de ses membres.“

2. *Ad article 6 (6), alinéa 2*

Notre Chambre se prononce contre un taux de cotisation maximal, parce qu'elle estime que „la santé au travail“ n'a pas de prix et qu'il faut tenir compte des moyens dont a besoin le service pour améliorer continuellement la médecine au travail face aux défis technologiques.

3. *Ad article 6 (8), alinéa 1*

Notre Chambre propose de biffer les deux dernières phrases de cet alinéa, parce qu'elle est d'avis que l'Etat **doit** dédommager le service national du coût des examens médicaux.

Exiger que l'Etat et le service doivent se mettre d'accord sur ce coût revient à mettre le service à la merci de l'Etat. Tel ne peut être dans l'intérêt ni des salariés ni des employeurs.

4. *Ad article 6 (9)*

Vu que le service national de santé au travail disposera dorénavant tant de personnel ayant le statut public que de personnel ayant un statut privé, la question est de savoir comment le problème d'un excédent de personnel sera réglé suite à une baisse du nombre d'entreprises affiliées au service national de santé?

Procédera-t-on à un changement d'administration du personnel en place au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, statuts public et privé confondus? Ou bien mutera-t-on le seul personnel à statut public dans un service de l'Etat? Ou bien licenciera-t-on les salariés à statut privé pour motifs économiques?

Le texte n'en souffle mot.

Notre Chambre est d'avis que la voie des licenciements économiques est notamment dramatique pour les anciens membres du personnel ayant opté à l'époque pour le statut privé et qui, pour cette raison, sont susceptibles d'être licenciés, alors que leurs collègues ayant opté pour le statut public ont la garantie d'être maintenus voire d'être mutés dans un autre service.

5. *Ad article 14*

Le premier alinéa dispose qu'un rapport d'activité doit être établi annuellement par le médecin du travail si l'entreprise occupe au moins 15 travailleurs.

A contrario, cela signifie que pour les entreprises occupant moins de 15 salariés, en tout 20.000 entreprises au Luxembourg, il n'y a pas une telle obligation.

Le dernier alinéa contredit cependant le premier dans la mesure où il dispose que pour les entreprises occupant moins de 150 travailleurs – parmi lesquelles figurent celles qui occupent moins de 15 travailleurs – le rapport d'activité est établi tous les trois ans.

En comparant l'alinéa 1 avec le dernier alinéa interprété a contrario cela reviendrait-il à dire que seul les entreprises occupant au moins 15 travailleurs (alinéa 1) et celles occupant au moins 150 travailleurs (alinéa final a contrario) seraient annuellement soumises à un rapport d'activité?

Notre Chambre n'arrive pas à identifier l'intention de l'auteur de ce texte.

Elle est d'avis que toute entreprise, quel que soit son effectif, doit avoir la possibilité, sur demande de l'employeur ou de la délégation du personnel, de demander un rapport d'activité par le médecin du travail s'il y a un motif légitime qui le justifie.

Pour autant que de besoin, notre Chambre renvoie à son avis A-17/98 du 23 juillet 1998 relatif au projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

Sous réserve des observations susénoncées, la Chambre de Travail a l'honneur de communiquer qu'elle marque son accord avec le texte sous avis.

Luxembourg, le 20 juin 2000.

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

