

N° 5069³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2002-2003

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

* * *

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

(22.4.2003)

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

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

*

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

La base légale du présent projet de règlement grand-ducal se trouve à l'article 6, paragraphe 9, et à l'article 9, paragraphe 7, de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 6 mars 1998 et par la loi du 13 janvier 2002.

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

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

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

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

*

1. ANTECEDENTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. CONSIDERATIONS GENERALES

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

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

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

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

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

L'approche retenue par les auteurs du présent projet de règlement grand-ducal, qui consiste à fixer de manière rigide le contenu et la durée des formations suivant différentes classifications des entreprises, ne peut donner satisfaction aux deux chambres professionnelles. Dans leur avis commun du 9 octobre 2000, elles avaient déjà plaidé pour un système souple, donnant à une Commission indépendante la liberté de déterminer les formations en tenant compte des spécificités sectorielles et de la taille des entreprises.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source: Statec – Fichier employeurs sécurité sociale

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

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

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

Source: Statec – Fichier employeurs sécurité sociale

Concernant l'article 16:

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

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

Concernant l'article 17:

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

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

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

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

Concernant l'article 18:

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

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

Ce chapitre serait à libeller comme suit:

„Chapitre VIII – Détermination du nombre de travailleurs désignés

Art. 17.– Nombre suffisant de travailleurs désignés

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

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

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

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

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

*

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

