

N° 7319²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI

portant modification :

1. du Code du travail
2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

sur le projet de loi, sur le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, sur le projet de règlement grand-ducal fixant les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires et des groupes de traitement A1, A2, B1, C1, D1, D2 et D3 à l'inspection du travail et des mines et arrêtant les modalités d'appréciation des résultats des examens de fin de stage de formation et des examens de promotion, et sur le projet de règlement grand-ducal concernant l'intervention des experts et des organismes de contrôle agréés dans le cadre des compétences et attributions de l'inspection du travail et des mines

(27.11.2018)

Par lettre en date du 29 mai 2018, M. Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis la Chambre des salariés au sujet du projet de loi et des projets de règlements grand-ducaux sous rubrique.

1. Le projet de loi comprend plusieurs volets :

- modification de certaines règles en matière de détachement de salariés,
- adaptation des dispositions relatives aux coordinateurs de sécurité et de santé,
- modification de certaines dispositions légales concernant le fonctionnement et l'organisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Trois projets de règlements grand-ducaux accompagnent les mesures légales proposées.

Détachement de salariés

2. Le texte prévoit l'introduction d'une dispense de l'obligation déclarative auprès de l'ITM pour le détachement vers le Luxembourg de :

- Salariés qualifiés/spécialisés détachés pour effectuer des travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation de machines (sauf ceux du secteur de la construction),
 - Salariés détachés qui interviennent comme formateurs, conférenciers, orateurs ou comme salariés assistant à des formations, conférences, réunions de travail
- à condition que les travaux n'excèdent pas 5 jours de calendrier par mois.

Ces dérogations au régime général de déclaration en matière de détachement seraient nécessaires afin de respecter les principes de droit issus des textes européens en matière de détachement.

Un peu plus d'explications dans le texte du projet de loi au sujet de la nécessité de ces nouvelles dispositions aurait été souhaitable. Quels sont ces principes des textes européens en cause ? Est-ce que les textes européens obligent le Luxembourg de légiférer de la sorte, ou est-ce qu'il s'agit d'une option laissée à la libre appréciation des États membres ? Le projet de loi mérite d'être complété en ce sens.

3. Le projet de loi augmente le montant maximal de l'amende administrative que le directeur de l'ITM peut fixer en cas d'infraction par l'employeur à ses obligations déclaratives de 50.000 à 75.000 euros, sachant que les principes qui doivent guider dans la fixation de l'amende restent inchangés :

- amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende ;
- le directeur de l'ITM prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de l'auteur de l'infraction.

La CSL approuve cette nouvelle disposition.

Coordinateur de sécurité et santé

4. Le projet de loi prévoit d'adapter les règles du Code du travail suite à l'arrêt n°117/15 du 26 mars 2015 de la Cour Constitutionnelle selon lequel les dispositions du règlement grand-ducal relatives à la formation appropriée des coordinateurs de sécurité et santé doivent être ancrées dans le Code du travail.

Le code du travail définit le coordinateur en matière de sécurité et de santé comme étant toute personne physique chargée pendant l'élaboration du projet d'un ouvrage et pendant la réalisation de cet ouvrage, par le maître d'ouvrage afin d'exécuter au cours de ces phases du chantier les tâches à préciser par un règlement grand-ducal concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en oeuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

L'article L.312-8, paragraphe 6 du Code du travail, se limite à ce jour à énumérer les diplômes devant être détenus par les postulants à l'agrément ministériel, mais sans donner aucune indication concernant les tâches à exercer par le coordinateur détenteur de l'un ou l'autre des diplômes visés, respectivement les chantiers sur lesquels il peut être admis à oeuvrer en fonction du diplôme détenu.

Ces éléments, à savoir les classifications des chantiers déterminant les conditions de l'agrément et la description sommaire des tâches à exercer par le coordinateur détenteur de l'un ou l'autre des diplômes requis, sont ainsi repris du règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant la formation appropriée par rapport aux activités de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et déterminant les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, pour être désormais intégrés aux articles L.311-2 et L.312-8 du Code du travail.

Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 est adapté en conséquence par un des trois projets de règlement grand-ducal accompagnant le présent projet de loi.

Les règles actuelles restent pour l'essentiel inchangées. Les exigences en matière de diplôme, formation et années d'expérience professionnelle sont fonction de la catégorie de chantier A, B ou C, pour laquelle l'agrément est sollicité.

La définition des chantiers de catégorie A (< 500 hommes/jour), B (< à 10.000 hommes/jour ou < 500 hommes/jour mais avec un certain nombre de risques) et C (> à 10.000 hommes/jour) reste aussi inchangée.

Modification des dispositions relatives à l'Inspection du travail et des mines (ITM)

Remaniement de la gouvernance et réorganisation des services de l'ITM

5. Selon les travaux préparatoires du projet de loi l'ITM gardera comme mission essentielle de « *contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant différents aspects du droit du travail et de la sécurité et de la santé au travail* ».

6. Mais afin de promouvoir l'efficacité et de garantir l'exécution de ses multiples missions, les auteurs du projet sont d'avis que l'ITM doit se doter d'une structure plus efficiente et assurer la mise en place de processus et de procédures adaptés à toutes ses missions.

7. La dernière réforme d'envergure de l'ITM a été opérée par une loi du 21 décembre 2007.

8. Le gouvernement constate aujourd'hui que la réforme de 2007 n'a pas tenu toutes ses promesses, même si elle a permis des avancées notables et a introduit des innovations opportunes. Selon un constat unanime, il y aurait ainsi nécessité à remettre une nouvelle fois sur le métier le système actuel.

9. L'instauration d'une hiérarchie claire et d'une répartition pyramidale des responsabilités est ainsi impérative pour mettre pleinement en ordre de marche et pour permettre un fonctionnement efficient d'une administration de cette envergure et ayant des domaines de compétences aussi étendus que variés.

10. Dans cette optique, les auteurs du projet de loi sont d'avis qu'il convient de renforcer l'autorité du directeur de l'ITM qui, en tant que chef de l'administration, exerce et assume l'autorité ainsi que la responsabilité administrative.

11. Il s'agit en outre d'attribuer des domaines d'activités spécifiques aux directeurs adjoints lesquels exerceront leur fonction sous l'autorité du directeur, et non – comme mentionné dans le texte actuel des « domaines » d'intervention qui leur sont exclusivement attribués.

Le texte limite en outre le nombre de directeurs adjoints à deux.

Les directeurs adjoints ne remplaceront plus d'office le directeur en cas d'empêchement. Dans une telle situation, le directeur déléguera expressément ses pouvoirs à un des directeurs adjoints.

12. Si le remaniement de la gouvernance constitue ainsi l'un des objectifs phares du présent projet de loi, il doit, selon les auteurs du projet de loi, aussi permettre une rationalisation de l'organigramme et des services de l'ITM.

13. Les différents services devront exercer leurs fonctions sous l'autorité directe du directeur. A cette fin, le directeur élaborera des lignes de conduite et veillera à garantir une action efficiente et uniforme de tous les agents de l'ITM : « *Il s'agira de passer de la juxtaposition de l'action individuelle des inspecteurs à la mise en oeuvre collective de priorités adaptées au territoire et aux enjeux et défis nouveaux auxquels doit faire face l'ITM, le tout animé, coordonné et contrôlé par une hiérarchie claire.* »

14. La rationalisation des services de l'ITM passera par :

- le remplacement des agences régionales (3 selon la loi actuelle) par des guichets à déterminer par règlement grand-ducal et qui assureront la réception des réclamations et donneront les renseignements aux salariés et employeurs, tout en libérant ainsi les inspecteurs du travail, dont la mission principale et prioritaire doit être celle d'exercer les contrôles sur le terrain ;
- le décloisonnement entre les actuels départements « Droit du Travail » et « Santé et Sécurité au Travail ».

Si la CSL peut exprimer son accord avec une rationalisation dans l'optique d'une meilleure organisation des services de l'ITM, elle souhaite néanmoins rendre attentive au fait que la rationalisation des services de l'ITM ne doit aucunement impliquer une baisse du nombre des fonctionnaires et inspecteurs affectés au travail sur le terrain. L'ITM doit être à même de remplir pleinement ses missions légales, ce qui nécessite de la doter de personnel en nombre suffisant. Ce n'est pas sur le budget de cette administration que l'Etat doit faire des économies.

Assurer la compétence de l'ITM au bénéfice de l'ensemble des salariés

15. Le projet de loi prévoit une redéfinition de la notion de salarié telle qu'elle est prévue par l'article L.611-2 du Code du travail afin d'assurer que l'ITM soit compétente pour tout salarié de droit privé, peu importe si employeur est de droit privé ou de droit public.

Ceci s'avère en effet nécessaire, alors que les salariés embauchés sous statut de droit privé par une instance étatique tombent dans le champ d'application du code du travail sans, à ce jour, pouvoir

bénéficier de la protection et de l'assistance de l'ITM. Elles sont soumises au Service National de la Sécurité dans la Fonction Publique dont les attributions sont en effet moins étendues comparées à celles de l'ITM.

La CSL approuve la modification proposée.

Augmentation de la durée de conservation des archives de l'ITM

16. Le projet de loi prévoit d'augmenter la conservation des archives de l'ITM de 2 à 10 ans.

En effet, l'historique d'une entreprise donnée en matière de respect de la législation du travail étant 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, une période de conservation de seulement deux ans s'avère largement insuffisante.

Ainsi le futur article L. 614-3, paragraphe 3, l'alinéa 3 sera libellé comme suit :

« 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 dix ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

La CSL approuve cette nouvelle disposition.

Création d'une base légale solide pour l'agrément des experts et des organismes de contrôle assistant l'ITM

17. Le projet de loi prévoit d'introduire un cadre strict dans le Code du travail pour l'agrément des experts et des organismes de contrôle, auxquels l'ITM peut recourir.

Ces derniers peuvent être chargés de réaliser notamment des évaluations, des expertises techniques et des études, respectivement des réceptions et des contrôles de travaux, d'installations et d'établissements, avec pour objectif la sécurité et la santé des salariés au travail ainsi que la sécurité du voisinage et du public.

A ce jour, c'est principalement un règlement ministériel du 6 mai 1996 qui fixe les prescriptions à respecter pour les agréments pour organismes de contrôle dans le cadre des compétences et attributions de l'ITM. Or, ce règlement ministériel ne constitue pas une base juridique appropriée pour ce genre de réglementation.

17.1. En ce qui concerne la procédure d'agrément, le projet de loi prévoit la suppression de la Commission consultative censée en particulier donner un avis en cas d'octroi, de suspension ou de retrait d'un agrément par décision du ministre directement leur ministre de tutelle.

A ce jour l'article L.614-7 point 8 du Code du travail prévoit en effet *« 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'agrément et les demandes de prolongation d'agrément, 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'agrément. 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 salariés. Le secrétariat de la Commission consultative est assuré par l'inspection du travail et des mines. »*

Les auteurs du projet de loi prévoient ainsi la suppression de cet organe consultatif et le remplacement de sa mission par un avis à rendre par l'ITM, et cela sans aucune autre explication.

Or la Commission consultative comporte l'avantage d'une composition tripartite (Etat, représentants patronaux et représentants salariaux) et réunit ainsi des compétences très diversifiées.

La CSL s'oppose fermement à la suppression de cet organe consultatif qui implique les partenaires sociaux dans la procédure d'agrément des experts et organismes de contrôle auxquels l'ITM peut avoir recours.

17.2. Le projet de loi prévoit de compléter et d'expliciter les règles d'incompatibilité et d'intégrité professionnelle dont l'observation s'impose aux experts agréés et aux organismes de contrôle agréés, à fixer des conditions et critères d'agrément plus précis, d'explicitier également au niveau de la loi les

exigences sur le plan des compétences et des qualifications professionnelles exigées en tant que conditions d'agrément des experts et des organismes de contrôle.

17.2.1. Tout en reprenant la disposition actuelle spécifiant que les organismes de contrôle agréés doivent se constituer en association sans but lucratif (en conformité avec la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif), le projet de loi prescrit que « *leurs sièges sociaux doivent être au Luxembourg et leurs bureaux doivent comporter l'infrastructure, l'équipement et le personnel compétent et qualifié nécessaire pour pouvoir assurer les missions dont ils sont chargés* ». Cette exigence répondrait légitimement à l'impératif de disponibilité du personnel, compte tenu de la nature des missions en jeu et des situations d'urgence pouvant nécessiter des interventions immédiates.

La CSL s'interroge quant à l'exclusion des experts et organismes de contrôle établis à l'étranger : d'un côté, est-ce qu'une telle exclusion est conforme au droit européen et d'un autre côté, ne peut-il pas y avoir de situations où le recours à des experts établis dans d'autres Etats membres, eu égard à la spécificité de leurs compétences, peut s'avérer nécessaire et utile ?

17.2.2. En ce qui concerne les règles d'incompatibilité que doivent observer l'expert agréé, respectivement l'organisme de contrôle agréé, ainsi que leurs administrateurs, directeurs et personnel : Tout en reprenant pour l'essentiel les dispositions actuelles relatives à l'exigence d'impartialité et prohibant les situations de conflits d'intérêts, le projet de loi ajoute qu'il est interdit à l'expert agréé ou à l'organisme de contrôle agréé, d'être « *lié à une entité juridique séparée agissant dans les domaines de la conception, de la fabrication, de la construction, de la production, de la fourniture, de l'installation, de l'utilisation, de la commercialisation, de l'entretien, de l'acquisition ou de la possession des objets qui tombent sous le champ d'application du paragraphe 1^{er}, points 1 et 2 du présent article (futur article L.614-7(4) du Code du travail)*».

17.2.3. Il est en outre précisé dans le futur texte que le personnel de l'expert, respectivement de l'organisme de contrôle, outre qu'il doit faire preuve d'une grande intégrité professionnelle et de la plus grande compétence technique et scientifique, doit en particulier être libre de toutes pressions et incitations, notamment d'ordre financier, pouvant influencer le jugement ou les résultats des missions. En ce qui concerne plus particulièrement les organismes de contrôle agréés, la rémunération de leur personnel ne doit être fonction, ni du nombre de contrôles, respectivement des expertises qu'il effectue, ni des résultats de ces contrôles ou expertises. Afin de garantir cette intégrité, « *des procédures doivent être mises en oeuvre pour s'assurer que des tiers ne peuvent pas influencer les résultats des missions effectuées* ».

Les dispositions actuelles enjoignent déjà aux titulaires d'un agrément de disposer d'un personnel compétent et des moyens nécessaires pour accomplir de façon adéquate leurs missions. Afin de garantir la compétence, la qualification et l'expérience professionnelles, ainsi que la capacité technique et la disponibilité de son personnel, la future législation ajoutera l'exigence que l'expert agréé ou l'organisme de contrôle agréé doit établir que son personnel dispose d'une formation professionnelle de qualité, mais aussi qu'il bénéficie en interne d'une formation continue et qu'il a la maîtrise des prescriptions et de la législation luxembourgeoise applicables.

Aussi la nouvelle législation définira les conditions requises quant au diplôme, à l'expérience professionnelle et scientifique, et au statut du directeur du bureau de l'expert agréé ou de l'organisme agréé.

17.2.4. L'accréditation par l'OLAS est rendue plus exigeante et le texte prévoit dorénavant la possibilité pour le ministre d'accorder une dérogation aux dispositions concernant l'accréditation pour certains domaines d'agrément ne comportant que peu d'activités, sous condition que l'organisme de contrôle concerné dispose d'un système de qualité accrédité au titre des normes applicables des séries EN ISO/CEI 17000.

17.2.5. Aussi l'exigence d'une assurance obligatoire est désormais insérée dans le Code du travail afin que « *les experts et les organismes de contrôle agréés assurent obligatoirement leur responsabilité civile professionnelle, tant contractuelle que délictuelle ou quasi-délictuelle. La prédite assurance couvre obligatoirement les salariés de la personne physique ou morale agréée* ».

17.2.6. En ce qui concerne les sanctions, les règles actuelles demeurent inchangées, mais le Code du travail contiendra la précision supplémentaire que la violation du secret professionnel est passible des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal. L'article 458 du Code pénal dispose que « *les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 500 euros à 5.000 euros* ».

17.2.7. Le projet de loi entend souligner l'obligation des experts et des organismes de contrôle agréés qui doivent effectuer eux-mêmes les missions leur confiées. Le recours à la sous-traitance doit être exceptionnel. Aussi en cas de sous-traitance d'une partie de ses missions, le titulaire de l'agrément reste personnellement responsable et tenu de vérifier que le sous-traitant remplit toutes les conditions requises. Il doit en outre informer l'ITM.

17.2.8. Tout agrément peut être suspendu, restreint ou retiré par le ministre en cas de non-respect de ses obligations légales par l'expert ou l'organisme de contrôle.

Les causes de retrait de l'agrément sont précisées, à savoir lorsque son titulaire ne fait pas usage de l'agrément dans le délai prescrit, ou lorsqu'il a obtenu l'agrément au moyen de fausses déclarations ou par tout autre moyen irrégulier ou encore lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour son octroi.

17.3. Un projet de règlement grand-ducal accompagne l'insertion de l'essentiel des dispositions actuelles issues du règlement ministériel précité dans le Code du travail.

17.3.1. Ce projet de règlement grand-ducal énumère les documents requis à l'appui d'une demande d'agrément, laquelle doit être adressée à l'ITM dans une des trois langues officielles reconnues au Grand-Duché de Luxembourg (luxembourgeois, allemand, français).

- Outre qu'il devra préciser les activités et domaines sollicités, le demandeur devra produire les pièces prouvant qu'il remplit les critères de compétence et de qualification s'y rapportant. Sont ainsi exigés les documents qui attestent ou renseignent quant à « *l'expérience du demandeur* », à son « *système de qualité* » et à « *son personnel* », ainsi que relativement « *aux diplômes, certificats, titre de formation, certifications ou toute autre pièce de nature à établir la qualification professionnelle du directeur en rapport avec l'agrément demandé* ».
- Le projet de règlement enjoint également au demandeur de verser une déclaration sur l'honneur par laquelle il s'engage « *à se conformer, en cas d'agrément, aux dispositions légales, réglementaires et administratives applicables en la matière au Grand-Duché de Luxembourg* ». Cette déclaration est complétée par « *les documents attestant de son indépendance et de son impartialité* ».
- Le nouveau texte exige aussi une déclaration sur l'honneur du directeur attestant de son honorabilité professionnelle.
- Eu égard à l'exigence légale d'une assurance obligatoire nouvellement introduite à l'article L.614-7 du Code du travail, le demandeur devra verser un « *certificat ou une déclaration attestant que la responsabilité civile et professionnelle du demandeur est couverte par un contrat d'assurance* ».

17.3.2. Le projet de règlement contient aussi des précisions quant à la procédure de demande d'agrément : Dans les trois mois après réception du dossier complet, l'ITM transmet au ministre un avis sur la demande d'agrément. Eu égard à la suppression de la « Commission consultative », les services compétents de l'ITM avisent directement le Ministre de tutelle.

La CSL rappelle ici ses commentaires et exigences formulées au point 17.1. ci-avant.

Le ministre prend ensuite une décision accordant ou refusant l'agrément dans les trente jours suivant la réception de l'avis de l'ITM.

En cas de refus total ou partiel de l'agrément, le demandeur dispose de trente jours pour faire connaître ses objections par lettre recommandée notifiée à l'ITM, en vue de voir reconsidérer, le cas échéant, la décision ministérielle défavorable lui notifiée.

Les auteurs du projet proposent en outre une procédure simplifiée de prolongation des agréments venant à échéance. Les agréments sont prolongés par décision du ministre, sur simple demande à adresser à l'ITM. Le demandeur devra ainsi joindre « *à sa demande de prolongation une déclaration sur l'honneur énonçant que les conditions prévues par l'article L.614-7 du Code du travail et par le*

présent règlement grand-ducal sont toujours remplies ». Cette déclaration sur l'honneur n'empêche pas l'ITM de mener des investigations et vérifications pour s'assurer du maintien des conditions requises, dans le chef de l'expert ou de l'organisme agréé, pour justifier d'une prolongation de son agrément.

17.3.3. Etant donné que les titulaires d'un agrément interviennent sous l'autorité de l'ITM, leur devoir de collaboration étroite et transparente à l'égard de cette administration doit être ancré dans le texte.

Ainsi les organismes de contrôle agréés et les experts agréés sont tenus de coopérer et de rendre compte à l'ITM de leurs activités. A ces fins, le règlement grand-ducal précisera leurs obligations afférentes :

- au libre accès de leurs locaux au personnel de l'ITM, effectuant une enquête ou un audit à leur égard, pour contrôler leur conformité aux dispositions légales ;
- à la remise à l'ITM d'un rapport d'activités annuel et des rapports trimestriels ;
- à la remise, sur demande expresse de l'ITM, d'un rapport spécifique circonstancié sur l'état de sécurité d'un objet dont il assure l'expertise, respectivement le contrôle ;
- à la conservation des archives, de manière à ce que « *le titulaire de l'agrément conserve une copie de chacun de ses rapports pendant dix ans au moins et tient les archives afférentes à la libre accessibilité de l'ITM* ».

17.3.4. En outre les experts et les organismes de contrôle agréés doivent :

- assister à toute réunion organisée par l'ITM et à laquelle ils seraient conviés par l'ITM,
- participer aux formations organisées par l'ITM dans les domaines de compétence de l'ITM
- adresser tout document à l'ITM que le ministre ou l'ITM jugeront utile.

17.3.5. Le devoir d'information des titulaires d'un agrément les oblige à informer (selon les cas, préalablement ou dans les meilleurs délais) l'ITM :

- de toutes modifications concernant l'assurance de responsabilité civile souscrite afin de couvrir les risques inhérents aux missions lui dévolues ;
- au sujet des statuts et de l'organigramme de la personne morale ainsi que toute information pouvant avoir une influence sur l'agrément.

17.3.6. Les titulaires d'un agrément ont en outre l'obligation de s'informer régulièrement auprès de l'ITM au sujet de l'évolution des conditions d'exploitation spécifiques et des autres injonctions que doivent respecter les entreprises, les établissements et les installations qui font l'objet des missions qui incombent aux titulaires d'un agrément.

17.3.7. Dans la mesure où l'intervention des organismes de contrôle requiert généralement célérité, il est proposé d'introduire une disposition selon laquelle, sans préjudice et à défaut de fixation d'un délai contractuel spécifique, les organismes de contrôle agréés doivent intervenir au plus tard dans le délai d'un mois à partir de la date de la commande ou de la réception des dossiers.

Imposer la déclaration des accidents du travail des travailleurs intérimaires à leur employeur

18. Le projet de loi prévoit de confier à l'entreprise de travail intérimaire en tant qu'employeur et non plus l'entreprise utilisatrice, l'obligation de déclarer l'accident de travail d'un travailleur intérimaire, ceci afin de faire coïncider les règles du code du travail avec celles de la sécurité sociale.

La CSL approuve cette modification.

Adaptation de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

19. Le projet de loi prévoit pour finir d'adapter la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines.

20. Il s'agit notamment d'adapter la dénomination de certaines carrières, fonctions et titres suite à la réforme de la fonction publique de 2015 ; le texte proposé prévoit en outre la règle que, désormais, la direction de l'ITM, composée du directeur et des deux directeurs adjoints, doit comprendre au moins un ingénieur et un juriste.

21. Il s'agit aussi d'instaurer le cadre légal relatif à l'organisation de la formation spéciale nécessaire aux fonctionnaires stagiaires de l'ITM afin qu'ils puissent exercer convenablement leur fonction d'inspecteur du travail à l'échéance de leur stage ainsi que le cadre légal relatif à l'organisation de l'examen de fin de stage de formation spéciale et de l'examen de promotion, dont le détail concernant les conditions d'admission, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal;

21.1. Ainsi un projet de règlement grand-ducal accompagne ce volet du projet de loi pour fixer les conditions de nomination définitive et de promotion des fonctionnaires de chaque catégorie de traitement, ainsi que pour fixer le cadre légal relatif à l'organisation de la formation spéciale nécessaire aux fonctionnaires stagiaires de l'Inspection du travail et des mines.

Le stage doit permettre au stagiaire de pouvoir compléter ses connaissances de l'administration luxembourgeoise et de se familiariser avec les spécificités du travail et des attributions de l'Inspection du travail et des mines.

Le projet de règlement fixe ainsi un programme de formation spéciale pour l'ensemble des groupes de traitement représentés auprès de l'Inspection du travail et des mines.

Pour le personnel briguant le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur général du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail des groupes de traitement A1, A2, B1 et C1, sous-groupe administratif, la durée du programme de formation spéciale est fixée à 340 heures.

Pour le personnel briguant le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur général du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail des groupes de traitement A1, A2, B1 et C1, sous-groupe scientifique, la durée du programme de formation spéciale est fixée à 280 heures.

Pour le personnel ne briguant pas le titre d'inspecteur en chef du travail, d'inspecteur général du travail, d'inspecteur principal du travail et d'inspecteur du travail des groupes de traitement A1, A2, B1 et C1, sous-groupes administratif et scientifique, ainsi que pour le personnel des groupes de traitement D1, D2 et D3, la durée du programme de formation spéciale est fixée à 130 heures.

22. Finalement le projet de loi prévoit l'introduction d'une prime de risque non pensionnable de 20 points indiciaires pour les inspecteurs du travail afin d'améliorer les possibilités de recrutement de nouveaux agents pour l'inspection du travail et de tenir compte des risques spécifiques de ces agents dans l'exécution de leurs tâches.

Luxembourg, le 27 novembre 2018

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING