

N° 4622<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1999-2000

**PROJET DE LOI**

**modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par la loi du 6 mars 1998**

\* \* \*

**SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Avis de la Chambre des Employés privés (22.2.2000) .....	1
2) Avis de la Chambre de Travail .....	4
– Dépêche du Président de la Chambre de Travail au Ministre du Travail et de l'Emploi (28.2.2000).....	4

\*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES**

(22.2.2000)

Par lettre du 16 décembre 1999, 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. Ledit projet a pour objet de compléter la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé et la sécurité au travail par l'introduction d'un droit de formation au profit:

- des travailleurs désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels dans l'entreprise;
- des travailleurs occupant des postes de sécurité dans l'entreprise;
- des coordinateurs sécurité projet/chantier responsables pour les questions de santé et sécurité pendant la phase d'élaboration respectivement de réalisation d'un ouvrage.

Quant au droit de formation des délégués à la sécurité, celui-ci figurait dès le départ dans la loi du 17 juin 1994 précitée.

Le projet retient deux principes fondamentaux en rapport avec la formation de l'ensemble de ces personnes. D'une part, il est expressément prévu que la formation à suivre doit se dérouler pendant le temps de travail. D'autre part, le projet stipule que les frais engendrés par cette formation sont à charge non du personnel envoyé en formation, mais de l'employeur.

2. La Chambre des Employés Privés approuve le fait qu'un droit de formation soit enfin consacré légalement pour les personnes énumérées ci-avant. Les auteurs du projet soulignent ainsi l'importance des missions dont celles-ci sont investies, missions qui s'exécutent dans l'intérêt de l'ensemble du personnel d'une entreprise.

Même si les modalités et le contenu de la formation à mettre en place sont déterminés par voie de règlement grand-ducal, la Chambre des Employés Privés estime opportun de formuler dans le cadre du présent avis certaines observations générales y relatives.

Celles-ci sont d'ailleurs censées faire partie intégrante des avis qu'elle rendra à propos de deux projets de règlements grand-ducaux relatifs à la formation des délégués à la sécurité et des travailleurs désignés, projets qui lui ont également été soumis pour avis.

\*

## 1. LE CONTENU DE LA FORMATION: UN „MINIMUM“ OBLIGATOIRE

3. Les deux projets de règlements cités ci-avant contiennent une énumération des matières à traiter dans le cadre de la formation des travailleurs désignés et des délégués à la sécurité.

On distingue d'ailleurs deux types de formation, une spécifique pour ceux occupés dans le domaine du bâtiment et du génie civil et une autre plus générale pour les autres secteurs.

Les deux projets parlent dans ce contexte de „contenu obligatoire“, ce qui appelle les deux observations suivantes de la part de notre Chambre professionnelle.

4. Tel qu'elle est présentée actuellement, la liste au „contenu obligatoire“ risque d'être interprétée de façon rigide et inflexible.

Pour éviter la création de formations standards, la CEP•L estime qu'il convient de préciser que les matières énumérées par le projet constituent la base minimale des formations à mettre en place. La liste des matières reprises aux deux projets doit être considérée comme une liste non exhaustive, afin de permettre d'y inclure d'autres sujets suivant les besoins des intéressés.

La CEP•L plaide donc en faveur de la mise en place d'un socle commun de formation tout en adaptant le contenu des cours aux besoins spécifiques des divers secteurs, alors que les questions de santé et sécurité au travail ne se posent pas dans les mêmes termes pour le secteur de l'industrie ou de l'artisanat que pour le secteur tertiaire.

Par ailleurs, les enseignements théoriques pourraient utilement être complétés par des enseignements plus pratiques permettant aux personnes visées de mieux assumer au quotidien leurs missions (p. ex. conseils sur la manière de rédiger un rapport de tournée).

5. La CEP•L estime en deuxième lieu que la liste actuelle présente certaines insuffisances. Il serait en effet opportun de la compléter au moins sur deux points:

- le volet „Ergonomie“ doit être complété par les questions touchant à la manutention;
- les maladies professionnelles doivent être incluses dans les matières à enseigner obligatoirement en raison de l'ampleur croissante de ce phénomène.

\*

## 2. L'ORGANISME DE FORMATION: AU CHOIX DE L'EMPLOYEUR?

6. Il ressort des deux projets de règlements grand-ducaux que la formation des travailleurs désignés et des délégués à la sécurité sera dispensée par un organisme ayant obtenu un agrément ministériel.

La Chambre des Employés Privés se pose dans ce contexte la question de savoir si la prérogative de désigner l'organisme de formation revient à l'employeur ou au salarié.

La CEP•L donne à considérer que la solution susceptible d'être retenue en pratique à défaut de réglementation soulève les problèmes suivants:

- afin de limiter les frais de formation qu'il doit supporter, l'employeur n'est-il pas tenté de retenir dans la très grande majorité des cas l'organisme le moins cher?

Ce réflexe ne risque-t-il pas de porter atteinte à la qualité de la formation qui ne sera alors plus à la hauteur des missions confiées par la loi aux travailleurs désignés et aux délégués à la sécurité?

Sans vouloir assimiler systématiquement coûts faibles – mauvaise qualité de la formation, la Chambre des Employés Privés estime que l'objectif de la loi de 1994 ne sera certainement pas atteint si la qualité de la formation est délaissée.

- les choix faits par l'employeur ne risquent-ils pas de privilégier des formations offertes par des organismes à orientation plutôt patronale?

Si le choix d'un organisme patronal pour assurer la formation des travailleurs désignés est compréhensible, ce choix est moins logique s'il s'agit d'un délégué à la sécurité qui représente les intérêts du personnel.

La Chambre des Employés Privés demande dès lors à ce que les formations des délégués à la sécurité soient confiées aux Chambres professionnelles salariales et qu'à l'instar des Chambres patronales, celles-ci bénéficient d'un agrément d'office.

Cette question a d'ailleurs fait déjà l'objet d'interventions de la part des organisations syndicales.

\*

### **3. UNE FORMATION EN ETAPES**

7. Il ressort de la lecture des deux projets de règlements grand-ducaux que la formation des travailleurs désignés et des délégués à la sécurité correspond à un cycle d'au moins 40 heures.

La Chambre des Employés Privés déduit de l'économie générale des deux projets que ces 40 heures de cours se tiennent en bloc, ce qui signifie dans la très grande majorité des cas que le travailleur désigné et le délégué à la sécurité sont absents de leur lieu de travail pendant une semaine entière.

Notre Chambre professionnelle se demande si, pour des raisons d'organisation interne de l'entreprise, il ne serait pas préférable de former les personnes concernées par étapes, ce qui entraînerait seulement de courtes périodes d'absence. Ceci peut s'avérer plus opportun notamment pour les petites entreprises, sans que les intervalles entre deux formations ne soient toutefois trop grands.

Espacer l'acquisition des connaissances présente en outre l'avantage d'augmenter l'efficacité de la formation. Il est en effet plus facile d'assimiler un enseignement segmenté qu'un enseignement comprimé réparti sur une semaine à raison de 8 heures par jour.

\*

### **4. QUELQUES REMARQUES SPECIFIQUES AU PROJET DE LOI SOUS AVIS**

8. Outre les observations générales faites ci-avant, le projet sous avis appelle encore les deux remarques suivantes.

#### **4.1. La nouvelle définition des postes de sécurité: les deux lois du 17 juin 1994 doivent être modifiées**

9. Le projet de loi sous avis procède à une modification de la définition du terme „poste de sécurité“ figurant dans la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

La nouveauté réside dans le fait que dorénavant, un poste de sécurité est celui qui présente un danger non seulement pour le travailleur lui-même, mais également pour des tiers.

10. La Chambre des Employés Privés approuve cette extension de la définition des postes de sécurité afin d'y inclure le cas de figure de la mise en péril de tierces personnes.

Elle doit cependant constater que la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail contient dans son article 3 (1) alinéa 3 une définition des postes de sécurité en tous termes identique à celle de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, sauf que l'hypothèse de la mise en péril de tiers n'y est pas prévue.

La CEP•L est dès lors d'avis que la loi concernant les services de santé au travail doit aussi être modifiée afin que la définition de postes de sécurité soit partout la même et que des divergences d'interprétation puissent être évitées.

#### **4.2. Les coordinateurs sécurité projet/chantier ayant un statut salarié: qui prend en charge leur formation?**

11. A part les travailleurs désignés et les travailleurs occupant des postes de sécurité, un droit de formation est également consacré pour les coordinateurs sécurité projet/chantier.

Ces derniers sont d'ailleurs admis à exercer leur fonction soit à titre de salarié, soit à titre d'indépendant, une autorisation d'établissement étant dans ce dernier cas nécessaire.

La Chambre des Employés Privés doit constater que le projet est muet sur la question de la prise en charge des frais de formation lorsqu'il s'agit d'un coordinateur sécurité projet/chantier qui est salarié.

La même solution que pour les travailleurs désignés, les travailleurs ayant des postes de sécurité ou encore les délégués à la sécurité n'est-elle pas de mise, solution qui revient à imposer le coût de la formation à l'employeur?

Notre Chambre professionnelle estime que le projet de loi, de même que le projet de règlement grand-ducal ad hoc, doivent être complétés sur ce point.

La même remarque vaut pour la règle selon laquelle la formation doit se dérouler pendant le temps de travail, car en l'absence de dispositions dans le projet actuel, cette règle n'est pas étendue aux coordinateurs sécurité chantier/projet travaillant en tant que salariés.

Luxembourg, le 22 février 2000.

*Pour la Chambre des Employés Privés,*

*Le Directeur,*  
Théo WILTGEN

*Le Président,*  
Jos KRATOCHWIL

\*

## **AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL**

### **DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(28.2.2000)

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur de vous faire parvenir l'avis provisoire de notre Chambre relatif au projet de loi sous rubrique.

L'objet du présent projet de loi consiste à pourvoir d'un fondement légal les différents règlements grand-ducaux, qui détermineront à leur tour les modalités respectives et les critères détaillés indispensables tant à l'initiation des travailleurs spécifiquement concernés par des missions ou situations de fait relatives à la sécurité et à la santé, qu'au contrôle du suivi régulier de l'accomplissement de l'effort de transmission des connaissances, renouvelable en permanence, indispensable à la prévention des accidents du travail.

Notre Chambre a l'honneur de vous informer qu'elle marque son accord au projet de loi élargé. Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération très distinguée.

*Pour la Chambre de Travail,*

*Le Directeur,*  
Marcel DETAILLE

*Le Président,*  
Henri BOSSI