

**N° 5239<sup>8</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

**PROJET DE LOI****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 disparaît 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 influencer 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 système 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'inspection 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'inspection 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 déficiences 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

