

N° 7028**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

**PROJET DE REGLEMENT
GRAND-DUCAL****concernant la protection des salariés contre les risques liés à
l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail**

* * *

*(Dépôt: le 1.8.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (29.7.2016).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de règlement grand-ducal.....	2
4) Commentaire des articles	9
5) Tableau de correspondance	11
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	12
7) Fiche financière	14
8) Avis de la Chambre des Salariés (16.2.2016)	15
9) Avis de la Chambre de Commerce (12.4.2016).....	18
10) Avis du Conseil d'Etat (8.3.2016).....	19
11) Texte coordonné.....	22

*

**DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES***(29.7.2016)*

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe le projet de règlement grand-ducal sous rubrique, avec prière de bien vouloir en saisir la Conférence des Présidents.

Je joins en annexe le texte du projet, l'exposé des motifs, le commentaire des articles, la fiche d'évaluation d'impact, la fiche financière, un tableau de correspondance entre le présent projet et la directive 2014/27/UE, l'avis de la Chambre des salariés, l'avis de la Chambre de commerce, l'avis du Conseil d'Etat du 8 mars 2016 ainsi qu'un texte coordonné, tentant compte de toutes les observations formulées par la Haute Corporation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Ministre aux Relations
avec le Parlement,
Fernand ETGEN*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de règlement grand-ducal a comme base légale le Livre III, Protection, Sécurité et Santé des Salariés du Code du Travail et notamment son article L. 314-3.

Le présent règlement grand-ducal transpose partiellement en droit luxembourgeois la directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

La directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 (ci-après „acte modificatif“) modifie les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

La directive 90/394/CEE (2004/37/CE, texte codifié) a été transposée en droit national par le règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (ci-après „règlement CMR“).

Le présent projet de règlement grand-ducal se propose donc d'introduire les éléments de l'acte modificatif dans le règlement CMR ainsi que de mettre à jour certaines références à des lois abrogées reprises par le Code du travail. En plus il y a lieu de corriger plusieurs erreurs matérielles du règlement CMR.

Au vu des nombreuses modifications et corrections à introduire dans le règlement CMR le présent projet de règlement grand-ducal fait l'objet d'une coordination de toutes ces modifications. Toutefois, le présent projet de règlement grand-ducal se dotera d'un nouvel intitulé et abrogera le règlement CMR.

*

TEXTE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

Nous, HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu les articles L. 311-1 à L. 314-4 du Code du Travail;

Vu la directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges;

Vu les avis de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la Chambre des Salariés; de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics et de la Chambre d'Agriculture;

De l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et de Notre ministre de la Santé, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}.– *Objet*

1. Le règlement grand-ducal fixe les prescriptions minimales particulières, y compris les valeurs limites, pour la protection des salariés contre les risques pour leur sécurité et leur santé, y compris la prévention de tels risques, auxquels ils sont exposés ou susceptibles de l'être du fait d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

2. Le présent règlement ne s'applique pas aux salariés relevant du traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique et exposés seulement aux rayonnements.

3. En ce qui concerne l'amiante, qui fait l'objet du règlement grand-ducal modifié du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail, les dispositions du présent règlement grand-ducal sont applicables lorsqu'elles sont plus favorables à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Art. 2.– Définitions

Aux fins du présent règlement grand-ducal, on entend par:

- a) „agent cancérigène“:
 - i) une substance ou un mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie 1A ou 1B des cancérigènes, tels que fixés à l'annexe I du règlement CLP;
 - ii) une substance, un mélange ou un procédé visé à l'annexe I du présent règlement grand-ducal ainsi qu'une substance ou un mélange dégagé par un procédé visé à ladite annexe;
- b) „agent mutagène“: une substance ou un mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie 1A ou 1B des mutagènes sur les cellules germinales, tels que fixés à l'annexe I du règlement CLP;
- c) „valeur limite“, sauf indication contraire, la limite de la moyenne pondérée en fonction du temps de la concentration d'un agent cancérigène ou mutagène dans l'air de la zone de respiration d'un salarié au cours d'une période de référence déterminée précisée à l'annexe III;
- d) „règlement CLP“: Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et Modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006 (JO L 353 du 31.12.2008, p. 1).

Art. 3.– Champ d'application – Identification et appréciation des risques

1. Le règlement grand-ducal est applicable aux activités dans lesquelles les salariés sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents cancérigènes ou mutagènes résultant de leur travail.

2. Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, la nature, le degré et la durée de l'exposition des salariés doivent être déterminés, afin de pouvoir apprécier tout risque concernant la sécurité ou la santé des salariés et de pouvoir déterminer les mesures à prendre. Cette appréciation doit être renouvelée régulièrement et en tout cas lors de tout changement des conditions pouvant affecter l'exposition des salariés aux agents cancérigènes ou mutagènes.

L'employeur doit fournir à l'Inspection du travail et des mines, sur leur demande, les éléments ayant servi à cette appréciation.

3. Par ailleurs, lors de l'appréciation du risque, il est tenu compte de toutes les autres voies d'exposition, telles que l'absorption transcutanée respectivement percutanée.

4. Les employeurs, lors de l'appréciation visée au paragraphe 2, portent une attention particulière aux effets éventuels concernant la sécurité ou la santé des salariés à risques particulièrement sensibles et, entre autres, prennent en considération l'opportunité de ne pas employer ces salariés dans des zones où ils peuvent être en contact avec des agents cancérigènes ou mutagènes.

Art. 4.– Réduction et substitution

1. L'employeur réduit l'utilisation d'un agent cancérigène ou mutagène sur le lieu de travail, notamment en le remplaçant, dans la mesure où cela est techniquement possible, par une substance, un mélange ou un procédé qui, dans ses conditions d'emploi, n'est pas ou est moins dangereux pour la santé ou, le cas échéant, pour la sécurité des salariés.

2. L'employeur communique le résultat de ses recherches à l'Inspection du travail et des mines, à la demande de celle-ci.

Art. 5.– Dispositions visant à éviter ou à réduire l'exposition

1. Si les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés, l'exposition des salariés doit être évitée.

2. Si le remplacement de l'agent cancérigène ou mutagène par une substance, un mélange ou un procédé qui, dans les conditions d'emploi, n'est pas ou est moins dangereux pour la sécurité ou la santé, n'est pas techniquement possible, l'employeur assure que la production et l'utilisation de l'agent cancérigène ou mutagène ont lieu dans un système clos, dans la mesure où cela est techniquement possible.

3. Si l'application d'un système clos n'est pas techniquement possible, l'employeur assure que le niveau d'exposition des salariés est réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

4. L'exposition ne doit pas dépasser la valeur limite d'un agent cancérigène ou mutagène indiquée à l'annexe III.

5. Dans tous les cas d'utilisation d'un agent cancérigène ou mutagène, l'employeur applique toutes les mesures suivantes:

- a) la limitation des quantités d'un agent cancérigène ou mutagène sur le lieu de travail;
- b) la limitation, au niveau le plus bas possible, du nombre de salariés exposés ou susceptibles de l'être;
- c) la conception des processus de travail et des mesures techniques, l'objectif étant d'éviter ou de minimiser le dégagement d'agents cancérigènes ou mutagènes dans le lieu de travail;
- d) l'évacuation des agents cancérigènes ou mutagènes à la source, l'aspiration locale ou la ventilation générale appropriées compatibles avec le besoin de protéger la santé publique et l'environnement;
- e) l'utilisation de méthodes existantes appropriées de mesure des agents cancérigènes ou mutagènes, en particulier pour la détection précoce des expositions anormales résultant d'un événement imprévisible ou d'un accident;
- f) l'application de procédures et de méthodes de travail appropriées;
- g) des mesures de protection collectives et/ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, des mesures de protection individuelles;
- h) des mesures d'hygiène, notamment de nettoyage régulier des sols, murs et autres surfaces;
- i) l'information des salariés;
- j) la délimitation des zones à risque et l'utilisation de signaux adéquats d'avertissement et de sécurité, y compris les signaux „défense de fumer“ dans les zones où les salariés sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents cancérigènes ou mutagènes;
- k) la mise en place des dispositifs pour les cas d'urgence susceptibles d'entraîner des expositions anormalement élevées;
- l) les moyens permettant le stockage, la manipulation et le transport sans risque, notamment par l'emploi de récipients hermétiques et étiquetés de manière claire, nette et visible;
- m) les moyens permettant la collecte, le stockage et l'évacuation sûrs des déchets par les salariés, y compris l'utilisation de récipients hermétiques étiquetés de manière claire, nette et visible.

Art. 6.– Information de l'autorité compétente

On entend par le terme „autorité compétente“ l'Inspection du travail et des mines et la Direction de la Santé, Division de la santé au travail, chacune en ce qui la concerne, conformément aux dispositions du Livre III, titre I^{er} et titre II du Code du travail.

Si les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés, les employeurs en informent l'Inspection du travail et des mines et mettent à la disposition de l'autorité compétente des informations appropriées sur:

- a) les activités respectivement les procédés industriels mis en oeuvre, y compris les raisons pour lesquelles des agents cancérigènes ou mutagènes sont utilisés;

- b) les quantités fabriquées ou utilisées de substances ou mélanges qui contiennent des agents cancérigènes ou mutagènes;
- c) le nombre de salariés exposés;
- d) les mesures de prévention prises;
- e) le type d'équipement de protection à utiliser;
- f) la nature et le degré de l'exposition;
- g) les cas de substitution.

Art. 7.– Exposition imprévisible

1. En cas d'événements imprévisibles ou d'accidents susceptibles d'entraîner une exposition anormale des salariés, l'employeur informe les salariés.

2. Jusqu'au rétablissement normal de la situation et tant que les causes de l'exposition anormale ne sont pas éliminées:

- a) seuls les salariés indispensables pour l'exécution des réparations et d'autres travaux nécessaires sont autorisés à travailler dans la zone touchée;
- b) un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire sont mis à la disposition des salariés concernés et doivent être portés par ceux-ci; l'exposition ne peut pas être permanente et est limitée au strict nécessaire pour chaque salarié;
- c) les salariés non protégés ne sont pas autorisés à travailler dans la zone touchée.

Art. 8.– Exposition prévisible

1. Pour certaines activités telles que l'entretien, pour lesquelles la possibilité d'une augmentation sensible de l'exposition est prévisible et à l'égard desquelles toutes les possibilités de prendre d'autres mesures techniques de prévention afin de limiter cette exposition sont déjà épuisées, l'employeur détermine, après consultation des salariés respectivement de leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement, sans préjudice de la responsabilité de l'employeur, les mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des salariés et pour assurer leur protection durant ces activités.

En application du premier alinéa, un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire sont mis à la disposition des salariés concernés et doivent être portés par ceux-ci aussi longtemps que l'exposition anormale persiste; celle-ci ne peut pas être permanente et est limitée au strict nécessaire pour chaque salarié.

2. Les mesures appropriées sont prises pour que les zones où se déroulent les activités visées au paragraphe 1 premier alinéa soient clairement délimitées et signalées ou pour qu'il soit évité par d'autres moyens que des personnes non autorisées accèdent à ces lieux.

Art. 9.– Accès aux zones de risque

Les mesures appropriées sont prises par les employeurs pour que les zones où se déroulent les activités au sujet desquelles les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés ne puissent être accessibles aux salariés autres que ceux qui, en raison de leur travail ou de leur fonction, sont amenés à y pénétrer.

Art. 10.– Mesures d'hygiène et de protection individuelle

1. Les employeurs sont tenus, pour toutes les activités pour lesquelles il existe un risque de contamination par des agents cancérigènes ou mutagènes, de prendre des mesures appropriées aux fins suivantes:

- a) faire en sorte que les salariés ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail où il existe un risque de contamination par des agents cancérigènes ou mutagènes;
- b) fournir aux salariés des vêtements de protection appropriés ou d'autres vêtements particuliers appropriés; prévoir des emplacements séparés pour le rangement des vêtements de travail ou de protection, d'une part, et des vêtements de ville, d'autre part;
- c) mettre à la disposition des salariés des sanitaires et des salles d'eau appropriés et adéquats;

d) placer correctement les équipements de protection dans un endroit déterminé; vérifier et nettoyer ceux-ci si possible avant et, en tout cas, après chaque utilisation; réparer ou remplacer les équipements défectueux avant une nouvelle utilisation.

2. Le coût de ces mesures ne peut pas être mis à la charge des salariés.

Art. 11.– Information et formation des salariés

1. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement reçoivent une formation à la fois suffisante et adéquate, sur la base de tous renseignements disponibles, notamment sous forme d'informations et d'instructions, concernant:

- a) les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac,
- b) les précautions à prendre pour prévenir l'exposition,
- c) les prescriptions en matière d'hygiène,
- d) le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection,
- e) les mesures à prendre par les salariés, notamment par le personnel d'intervention, en cas d'incident et pour la prévention d'incidents.

Cette formation doit:

- être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux,
- être répétée périodiquement si nécessaire.

2. Les employeurs sont tenus d'informer les salariés sur les installations et leurs récipients annexes contenant des agents cancérigènes ou mutagènes, de veiller à ce que tous les récipients, emballages et installations contenant des agents cancérigènes ou mutagènes soient étiquetés de manière claire et lisible, et d'exposer des signaux de danger bien visibles.

Art. 12.– Information des salariés

Des mesures appropriées sont prises pour assurer que:

- a) les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement peuvent vérifier que les dispositions du présent règlement grand-ducal sont appliquées, ou peuvent être associées à cette application, en ce qui concerne notamment:
 - i. les conséquences sur la sécurité et la santé des salariés, liées au choix, au port et à l'utilisation des vêtements et des équipements de protection, sans préjudice des responsabilités de l'employeur pour déterminer l'efficacité des vêtements et des équipements de protection;
 - ii. les mesures déterminées par l'employeur, visées à l'article 8 paragraphe 1 premier alinéa, sans préjudice des responsabilités de l'employeur pour déterminer ces mesures;
- b) les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement sont informés le plus rapidement possible d'expositions anormales, y compris celles visées à l'article 8, de leurs causes et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation;
- c) l'employeur tient une liste actualisée des salariés employés aux activités au sujet desquelles les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés avec indication, si cette information est disponible, de l'exposition à laquelle ils ont été soumis;
- d) le médecin du travail compétent respectivement l'autorité compétente ainsi que toute autre personne responsable de la sécurité ou de la santé sur le lieu de travail ont accès à la liste visée au point c);
- e) chaque salarié a accès aux informations contenues dans la liste et le concernant personnellement;
- f) les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement ont accès aux informations collectives anonymes.

Art. 13.– Consultation et participation des salariés

Une consultation et une participation des salariés respectivement de leurs représentants sur les matières couvertes par le présent règlement grand-ducal et de ses annexes doit s'effectuer conformément au titre premier du Livre IV du Code du travail relatif aux délégations du personnel et au titre II

du Livre IV du Code du travail relatif aux comités mixtes dans les entreprises et représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Art. 14.– Surveillance médicale

1. Des mesures pour assurer la surveillance appropriée de la santé des salariés au sujet desquels les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant leur sécurité ou leur santé sont fixées par l'autorité compétente, conformément au Livre III, titre V du Code du travail concernant la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques et au Livre III, titre II du Code du travail concernant les services de santé au travail.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque salarié doit pouvoir faire l'objet, si cela est approprié, d'une surveillance médicale adéquate:

- avant l'exposition;
- à intervalles réguliers ensuite.

Ces mesures sont telles qu'il est directement possible d'appliquer des mesures de médecine individuelles et de médecine du travail.

3. S'il s'avère qu'un salarié est atteint d'une anomalie pouvant résulter d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, le médecin du travail compétent peut exiger que d'autres salariés ayant subi une exposition analogue fassent l'objet d'une surveillance médicale.

Dans ce cas, il est procédé à une nouvelle évaluation du risque d'exposition conformément à l'article 3 paragraphe 2.

4. Lorsqu'une surveillance médicale est assurée, il est tenu un dossier médical individuel et le médecin du travail compétent propose toute mesure individuelle de protection ou de prévention à prendre à l'égard de tout salarié.

5. Des renseignements et des conseils doivent être donnés aux salariés concernant toute surveillance médicale dont ils peuvent faire l'objet après la fin de l'exposition.

6. Conformément à la législation mentionnée au paragraphe 1:

- les salariés ont accès aux résultats de la surveillance médicale les concernant, et
- les salariés concernés ou l'employeur peuvent demander une révision des résultats de la surveillance médicale.

7. Des recommandations pratiques en vue de la surveillance médicale des salariés figurent à l'annexe II.

8. Tous les cas de cancers qui ont été identifiés, conformément aux législations respectivement pratiques luxembourgeoises, comme résultant de l'exposition à un agent cancérigène ou mutagène pendant le travail doivent être notifiés à l'autorité compétente responsable.

Art. 15.– Tenue de dossiers

1. La liste visée à l'article 12 point c) et le dossier médical visé à l'article 14 paragraphe 4 sont conservés pendant au moins quarante ans après la fin de l'exposition.

2. Au cas où l'entreprise cesse ses activités, ces documents sont mis à la disposition de l'autorité compétente responsable.

Art. 16.– Abrogation

Le règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail est abrogé.

Art. 17.– Exécution

Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et Notre Ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

*

ANNEXE I

**Liste de substances, mélanges et procédés
(article 2 point c)**

1. Fabrication d'auramine.
2. Travaux exposant aux hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie de houille, le goudron de houille ou la poix de houille.
3. Travaux exposant aux poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électrorefinage des mattes de nickel.
4. Procédé à l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique.
5. Travaux exposant aux poussières de bois durs¹

*

ANNEXE II

**Recommandations pratiques pour la surveillance médicale des salariés
(article 14 paragraphe 7)**

1. Le médecin du travail compétent responsable de la surveillance médicale des salariés exposés à des agents cancérogènes ou mutagènes doit bien connaître les conditions ou circonstances de l'exposition de chaque salarié.

2. La surveillance médicale des salariés doit être assurée conformément aux principes et pratiques de la médecine du travail; elle doit inclure au moins les mesures suivantes:

- enregistrement des antécédents médicaux et professionnels de chaque salarié,
- entretien personnel,
- si approprié, surveillance biologique ainsi que dépistage des effets précoces et réversibles.

D'autres épreuves peuvent être décidées pour chaque salarié soumis à une surveillance médicale, à la lumière des derniers acquis de la médecine du travail.

*

¹ Une liste de certains bois durs figure dans le tome 62 des monographies sur l'évaluation des risques de cancérogénicité pour l'homme intitulés „Wood Dust and Formaldehyde“ (poussière de bois et formaldéhyde), publiées par le Centre international de recherche sur le cancer, Lyon 1995.

ANNEXE III

Valeurs limites d'exposition professionnelle

Dénomination	Eines ¹	CAS ²	Valeurs limites		Observations	Mesures transitoires
			mg/m ³ ³	ppm ⁴		
Benzène	200-753-7	71-43-2	3,25 ⁵	1 ⁵	Peau ⁷	–
Chlorure de vinyle monomère	200-831	75-01-4	7,77 ⁵	3 ⁵	–	–
Poussières de bois durs	–	–	2,00 ^{5,6}	–	–	–

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}:

L'article reprend le texte original du règlement grand-ducal modifié du 30 juillet 2002 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (ci-après: „règlement agents chimiques“).

Ad article 2:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Les modifications apportées par la directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (ci-après: „acte modificatif“) sont introduites aux paragraphes b) i) et b) ii).

La définition du „Règlement REACH“: Règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques, modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) n° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) n° 1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission (JO L 396 du 30.12.2006, p. 1) est introduite.

La définition du „Règlement CLP“: Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006 (JO L 353 du 31.12.2008, p. 1) est introduite.

Au point i) de l'article, les références aux textes légaux sont actualisées se référant désormais au Code du travail.

Ad article 3:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

1 Eines: Inventaire européen des produits chimiques commercialisés (European Inventory of Existing Chemical Substances).

2 CAS: numéro du Chemical Abstract Service.

3 mg/m³ = milligrammes par mètre cube d'air à 20 °C et 101,3 kPa (760 mm de mercure).

4 ppm = parties par million en volume dans l'air (ml/m³)

5 Mesurées ou calculées par rapport à une période de référence de huit heures.

6 Fraction inhalable; si les poussières de bois durs sont mélangées à d'autres poussières de bois, la valeur limite s'applique à toutes les poussières de bois présentes dans le mélange.

7 Une pénétration cutanée s'ajoutant à l'inhalation réglementée est possible.

Ad article 4:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Aux points 1. et 2. de l'article, les références aux textes légaux sont actualisées se référant désormais au Code du travail.

Les dispositions de l'acte modificatif y sont introduites au point, deuxième tiret.

Ad article 5:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Au point 1. les références aux textes légaux sont actualisées se référant désormais au Code du travail.

Ad article 6:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Ad article 7:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Aux points 1. et 4. les références aux textes légaux sont actualisées se référant désormais au Code du travail.

Ad article 8:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Au point 1. les références aux textes légaux sont actualisées se référant désormais au Code du travail. Les dispositions de l'acte modificatif y sont introduites au point 1., quatrième tiret et au point 3.

Ad article 9:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Ad article 10:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Ad article 11:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Les références aux textes légaux sont actualisées se référant désormais au Code du travail.

Ad article 12:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Ad article 13:

L'article reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Les références aux textes légaux sont actualisées se référant désormais au Code du travail.

Ad annexe I:

L'annexe reprend le texte original du règlement agents chimiques. Le tableau des valeurs limites est mis à jour.

Ad annexe II:

L'annexe reprend le texte original du règlement agents chimiques.

Ad annexe III:

L'annexe reprend le texte original du règlement agents chimiques.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

<i>Directive 2014/27/UE</i>	<i>Présent RGD (Agents cancérigènes)</i>
–	Article 1 ^{er} , paragraphes 1 à 2
Article 5, point 1)	Article 1 ^{er} , paragraphe 3
Article 5, point 2)	Article 2, points a) et b)
–	Article 2, points c) et d)
–	Article 3
Article 5, point 3)	Article 4, paragraphe 1
	Article 4, paragraphe 2
	Article 5, paragraphes 1 et 3 à 5
Article 5, point 4)	Article 5
–	Article 6, points a) et c) à g)
Article 5, point 5)	Article 6, point b)
	Article 7
–	Article 8
–	Article 9
–	Article 10
–	Article 11
–	Article 12
–	Article 13
–	Article 14
–	Article 15
–	Article 16
–	Article 17
Article 5, point 6)	Annexe I, Titre
–	Annexe I, points 1 à 5
–	Annexe II

*

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de règlement grand-ducal concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail
Ministère initiateur:	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s):	Marco Boly
Tél:	247-76100
Courriel:	marco.boly@itm.etat.lu
Objectif(s) du projet:	Transposition de la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	
Ministère de la Santé	
Date:	14.9.2015

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles:
 Remarques/Observations:

2. Destinataires du projet:

– Entreprises/Professions libérales:	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
– Citoyens:	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input checked="" type="checkbox"/>
– Administrations:	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input checked="" type="checkbox"/>

3. Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)
 Remarques/Observations:

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui Non
 Remarques/Observations:

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui Non
 Remarques/Observations:

¹ N.a.: non applicable.

6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui Non
- Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
8. Le projet prévoit-il:
- une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)? Oui Non N.a.
- Si oui, laquelle:
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté? Oui Non N.a.
- Si non, pourquoi?
11. Le projet contribue-t-il en général à une:
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire? Oui Non
- Remarques/Observations:
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)? Oui Non
- Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
- Si oui, lequel?

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

Remarques/Observations:

Egalité des chances

15. Le projet est-il:
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière:
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez pourquoi: Le projet de règlement grand-ducal ne fait pas de distinction entre les femmes et les hommes.
- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière:
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui Non N.a.
- Si oui, expliquez de quelle manière:

Directive „services“

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

*

FICHE FINANCIERE

Le projet de règlement grand-ducal n'a pas d'impact financier.

*

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(16.2.2016)

Par lettre du 18 novembre 2015, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis le projet de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Le présent projet de règlement grand-ducal a comme base légale le Livre III, Protection, Sécurité et Santé des Salariés du Code du Travail et notamment son article L. 314-3.

2. Le présent règlement grand-ducal transpose partiellement en droit luxembourgeois la directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

3. La directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 (ci-après „acte modificatif“) modifie les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

4. La directive 90/394/CEE (2004/37/CE, texte codifié) a été transposée en droit national par le règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (ci-après „règlement CMR“).

5. Le présent projet de règlement grand-ducal se propose donc d'introduire les éléments de l'acte modificatif dans le règlement CMR ainsi que de mettre à jour certaines références à des lois abrogées reprises par le Code du travail. En plus il y a lieu de corriger plusieurs erreurs matérielles du règlement CMR.

6. Au vu des nombreuses modifications et corrections à introduire dans le règlement CMR le présent projet de règlement grand-ducal fait l'objet d'une coordination de toutes ces modifications. Toutefois, le présent projet de règlement grand-ducal se dotera d'un nouvel intitulé et abrogera le règlement CMR.

7. Le règlement grand-ducal fixe les prescriptions minimales particulières, y compris les valeurs limites, pour la protection des salariés contre les risques pour leur sécurité et leur santé, y compris la prévention de tels risques, auxquels ils sont exposés ou susceptibles de l'être du fait d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

8. Le présent règlement ne s'applique pas aux salariés relevant du traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique et exposés seulement aux rayonnements.

9. En ce qui concerne l'amiante, qui fait l'objet du règlement grand-ducal modifié du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail, les dispositions du présent règlement grand-ducal sont applicables lorsqu'elles sont plus favorables à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

10. L'identification et l'appréciation des risques s'imposent en matière de protection des salariés. Le degré et la durée de l'exposition des travailleurs doivent être déterminés, afin de pouvoir apprécier tout risque concernant la sécurité ou la santé des salariés et de pouvoir déterminer les mesures à prendre. Cette appréciation doit être renouvelée régulièrement et en tout cas lors de tout changement des conditions pouvant affecter l'exposition des salariés aux agents cancérigènes ou mutagènes.

L'employeur doit fournir à l'inspection du travail et des mines, sur leur demande, les éléments ayant servi à cette appréciation.

11. Dans le cas du constat de risques, l'employeur doit réduire l'utilisation d'un agent cancérigène ou mutagène en le remplaçant, dans la mesure du possible, par une substance, un mélange ou un procédé

moins dangereux pour la santé et la sécurité des salariés. Si cela n'est pas techniquement possible, l'employeur est tenu d'assurer que la production et l'utilisation de l'agent cancérigène ou mutagène ont lieu dans un système clos. Enfin, si cela n'est pas non plus techniquement possible l'employeur doit assurer que le niveau d'exposition des salariés est réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. Au minimum, l'exposition ne doit pas dépasser la valeur limite d'un agent cancérigène ou mutagène (indiquée à l'annexe du règlement grand-ducal). De plus, d'autres mesures à prendre par l'employeur sont listées dans le texte du règlement grand-ducal.

Si les résultats de l'appréciation révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés, il appartient à l'employeur d'en informer l'Inspection du travail et des mines et de mettre à disposition de l'autorité compétente les informations nécessaires.

Les zones où se déroulent les activités à risque ne peuvent être accessibles aux salariés autres que ceux qui, de par leur travail ou de leur fonction, sont amenées à y pénétrer.

12. En ce qui concerne l'information et la formation des salariés, l'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise reçoivent une formation à la fois suffisante et adéquate, notamment sous forme d'informations et d'instructions concernant:

- les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac,
- les précautions à prendre pour prévenir l'exposition,
- les prescriptions en matière d'hygiène,
- le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection,
- les mesures à prendre par les salariés, notamment par le personnel d'intervention, en cas d'incident et pour la prévention d'incidents.

13. D'ailleurs, une consultation et une participation des salariés respectivement de leurs représentants sur les matières couvertes par le présent règlement doit s'effectuer conformément au titre premier du livre IV du Code du travail relatif aux délégations du personnel.

14. En outre, des mesures pour assurer la surveillance appropriée de la santé des salariés exposés à un risque concernant leur sécurité ou leur santé sont fixées par le service de santé au travail compétent.

Les missions (essentiellement de nature préventive) de la médecine du travail sont les suivantes:

- identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié;
- de donner des conseils sur la planification des postes de travail notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail;
- de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production;
- surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer les examens médicaux prévus;
- de donner à l'employeur et au salarié des conseils;
- de coopérer avec la délégation du personnel;
- d'organiser les premiers secours.

Les salariés occupant un poste à risques (donc aussi tout poste exposant le salarié à des agents cancérigènes) sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques. **Néanmoins, la CSL estime que cette indication reste très vague concernant la périodicité des examens.**

S'il s'avère qu'un salarié est atteint d'une anomalie pouvant résulter d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, le médecin du travail du travail compétent peut exiger que d'autres salariés ayant subi une exposition analogue fassent l'objet d'une surveillance médicale. Dans ce cas, il aussi procédé à une nouvelle évaluation du risque d'exposition.

Selon le règlement grand-ducal, la surveillance médicale doit être assurée conformément aux principes et pratiques de la médecine du travail, avec au minimum:

- enregistrement des antécédents médicaux et professionnels de chaque salarié;

- entretien personnel;
- si approprié, surveillance biologique ainsi que dépistage des effets précoces et réversibles.

15. La CSL est d’avis que les recommandations pratiques en vue de la surveillance des salariés exposés ainsi que du contrôle régulier des valeurs limites d’exposition dans les entreprises concernées sont très vagues. Il manque une indication sur la périodicité des examens médicaux des salariés exposée et des visites de contrôle dans les entreprises.

16. En ce qui concerne le rôle de la médecine du travail dans la surveillance de la santé des travailleurs, la CSL se prononce également pour un renforcement en personnel pour les services des médecins du travail et pour la création d’un service national unique. En effet, la création d’un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM (service de santé au travail multisectoriel) est la seule issue pour garantir l’indépendance et l’impartialité à l’égard des employeurs et pour assurer une vraie prise en charge des salariés.

17. Par ailleurs, et vu l’évolution du monde du travail vers une plus grande intensification et flexibilisation du travail, vers l’exigence d’une plus grande implication individuelle des travailleurs dans leur activité professionnelle, une mobilité accrue et une porosité entre vie privée et vie au travail (dû à une large utilisation des NTIC) qui s’installent, la CSL propose de travailler également sur des règlements pour prendre en considération les risques dits „psychosociaux“ que en découlent. En effet, contrairement à d’autres pays européens comme la France ou l’Allemagne, les conditions psychosociales de travail ne font pas partie des catégories de risques à prendre obligatoirement en compte dans la procédure de l’évaluation des risques dans l’entreprise.

18. La CSL marque son accord au projet soumis pour avis.

Luxembourg, le 16 février 2016

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

*

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(12.4.2016)

Le projet de règlement grand-ducal sous avis, qui trouve sa base légale dans le Livre III du Code du travail intitulé „Protection, sécurité et santé des salariés“, notamment son article L. 314-3, a pour objet de transposer partiellement¹ la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (ci-après la „Directive 2014/27/UE“).

Les adaptations opérées par la Directive 2014/27/UE sont toutefois purement techniques.

Etant donné que le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances chimiques dit „Règlement CLP“² impose à l'industrie, depuis le 1^{er} juin 2015, de classer, d'étiqueter et d'emballer les substances et mélanges chimiques selon un système harmonisé à l'échelle mondiale, il était nécessaire d'adapter cinq directives, parmi lesquelles la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (ci-après la „Directive 2004/37/CE“), qui renvoyaient encore à l'ancienne législation européenne sur la classification et l'étiquetage des substances chimiques et utilisaient encore une ancienne terminologie

La Chambre de Commerce relève que le projet de règlement grand-ducal sous avis transpose au Luxembourg les adaptations opérées par l'article 5 de la Directive 2014/27/UE et, pour le surplus, reprend le dispositif de l'actuel règlement grand-ducal concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail³.

La Chambre de Commerce n'a pas de remarque particulière à formuler compte tenu de la nature technique des adaptations effectuées.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce approuve le projet de règlement grand-ducal sous avis.

*

1 Le projet de règlement grand-ducal sous avis transpose l'article 5 de la Directive 2014/27/UE tandis que deux autres projets de règlement grand-ducal transposent par ailleurs les autres articles.

2 Il s'agit du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances chimiques dit „Règlement CLP“ (en anglais „Classification, Labelling, Packaging“).

3 Il s'agit du règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail, qui est abrogé par le projet de règlement grand-ducal sous avis.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT (8.3.2016)

Par dépêche du 19 novembre 2015, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de règlement grand-ducal sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Au texte du projet étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles (qui est celui du projet de règlement grand-ducal concernant la protection de la sécurité et de la santé des salariés contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail), un tableau de correspondance du projet de règlement grand-ducal avec la directive à transposer – c'est-à-dire la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges –, la fiche d'évaluation d'impact et la fiche financière.

Le délai de transposition de la directive 2014/27/UE précitée a été fixé au 1^{er} juin 2015. Aussi, le Premier ministre, ministre d'État, a-t-il demandé au Conseil d'État par dépêche du 11 février 2016 d'accorder un traitement prioritaire au projet en question.

L'avis de la Chambre des salariés a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 25 février 2016.

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le projet de règlement grand-ducal sous avis a pour objet la transposition partielle de la directive 2014/27/UE précitée, en l'occurrence l'article 5, comportant les modifications à apporter à la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1^{er}, de la directive 89/391/CEE du Conseil) (version codifiée). Les auteurs reprennent dans le projet de règlement grand-ducal sous avis le dispositif du règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail en y apportant plusieurs adaptations rédactionnelles.

Le projet de règlement grand-ducal trouve sa base légale dans le Livre III, Protection, Sécurité et Santé des Salariés du Code du travail, dont l'article L. 314-2 précise que *„les mesures d'exécution d'ordre technique découlant du présent titre y compris la détermination de prescriptions minimales de sécurité et de santé, peuvent être établies par voie de règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'État et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés“*. L'article L. 314-4 dispose que *„toute infraction aux dispositions des articles L. 312-1 à L. 312-5, L. 312-8 et L. 314-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement“*.

*

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE SUR LE TEXTE EN PROJET

Préambule

Le préambule du projet de règlement grand-ducal sera à adapter en ce qui concerne la réception ou non des avis des chambres professionnelles concernées.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Articles 1^{er}

Cet article reprend le texte du premier article du règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 précité y compris le paragraphe 3 de cet article qui n'a donc pas nécessité de modification dans le cadre de la transposition de la directive 2014/27/UE précitée.

Article 2

Dans cet article, les différentes définitions sont alignées sur les dispositions du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006.

Comme le point d) ne comporte pas de définition, mais porte sur l'abréviation utilisée aux points a) et b), le Conseil d'État propose de mentionner cette abréviation au point a) i), tout en abandonnant la référence à la publication.

Le point a) i) aura alors la teneur suivante:

- „i) une substance ou un mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie 1A ou 1B des cancérigènes, tels que fixés à l'annexe 1 du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006, dénommé ci-après „règlement CLP“.

Article 3

Cet article correspond à l'article 3 du règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 précité.

Articles 4 et 5

Sans observation.

Article 6

La première phrase de cet article comporte une définition qui a la particularité de ne pas être claire. En effet, elle dispose qu'„on entend par le terme „autorité compétente“ l'Inspection du travail et des mines et la Direction de la Santé, Division de la santé au travail, chacune en ce qui la concerne, conformément aux dispositions du Livre III, titre I^{er} et titre II du Code du travail“. Cette imprécision peut mener à des interprétations divergentes. Le Conseil d'État demande que les auteurs remplacent, aux différents endroits du texte, l'expression „autorité compétente“ par „la ou les autorités compétentes visées“ au cas par cas.

Articles 7 à 13

Sans observation.

Article 14

Au paragraphe 8, il y a lieu de préciser qui est en charge de la notification de cancers résultant de l'exposition à un agent cancérigène ou mutagène, et de préciser également, comme indiqué par le Conseil d'État à l'endroit de l'article 6, quelle est l'autorité compétente responsable.

Articles 15 à 17

Sans observation.

Annexes II et III

Sans observation.

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISTIQUE

Au préambule, il y a lieu d'écrire correctement „Code du travail“.

La subdivision du dispositif en articles se présente par l'abréviation suivante, sans trait d'union entre l'abréviation et le numéro de l'article: „Art. 1^{er}.; Art. 2.; ...“.

La subdivision des articles en paragraphes se caractérise par un chiffre cardinal arabe placé entre parenthèses: „(1), (2), ...“.

Les subdivisions complémentaires des paragraphes en points sont caractérisés par un numéro suivi d'un point (1., 2., 3., ...), eux-mêmes éventuellement subdivisés en employant des lettres minuscules suivies d'une parenthèse fermante (a), b), c), ...). Le Conseil d'État demande à ce que le dispositif du texte en projet soit adapté en conséquence.

Il y a lieu d'écrire correctement „paragraphe 1^{er}“ à travers le dispositif du règlement grand-ducal en projet.

La dénomination exacte des administrations étatiques est à employer. Dès lors, il y aura lieu d'écrire „Division de la santé au travail et de l'environnement“. Le dispositif du projet de règlement grand-ducal est à adapter en ce sens.

Au point ii) du point a) de l'article 2, il y a lieu de biffer „du présent règlement“.

Au point c) du même article 2, le Conseil d'État propose de placer une virgule entre „déterminée“ et „précisée“.

Le Conseil d'État propose de formuler la dernière phrase du paragraphe 2 de l'article 3 comme suit:

„L'employeur fournit à l'Inspection du travail et des mines, sur sa demande, les éléments ayant servi à cette appréciation.“

A l'article 16, il est proposé de libeller l'intitulé comme suit: „Disposition abrogatoire“

Il y a lieu de faire abstraction de l'intitulé figurant à l'article 17.

A l'annexe I, la référence à l'article 2 point c) est inexacte. Il faut écrire article 2 point a) ii).

Ainsi délibéré en séance plénière, le 8 mars 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Viviane ECKER

*

TEXTE COORDONNE

Nous, HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu les articles L. 311-1 à L. 314-4 du Code du Travail;

Vu la directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges;

Vu les avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Salariés;

Vu la demande d'avis adressée à la Chambre des Métiers, la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics et la Chambre d'Agriculture;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et de Notre ministre de la Santé, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. *Objet*

(1) Le règlement grand-ducal fixe les prescriptions minimales particulières, y compris les valeurs limites, pour la protection des salariés contre les risques pour leur sécurité et leur santé, y compris la prévention de tels risques, auxquels ils sont exposés ou susceptibles de l'être du fait d'une exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail.

(2) Le présent règlement ne s'applique pas aux salariés relevant du traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique et exposés seulement aux rayonnements.

(3) En ce qui concerne l'amiante, qui fait l'objet du règlement grand-ducal modifié du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail, les dispositions du présent règlement grand-ducal sont applicables lorsqu'elles sont plus favorables à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Art. 2. *Définitions*

Aux fins du présent règlement grand-ducal, on entend par:

- (1) „agent cancérogène“:
 1. une substance ou un mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie IA ou IB des cancérogènes, tels que fixés à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006, dénommé ci-après „règlement CLP“;
 2. une substance, un mélange ou un procédé visé à l'annexe I, ainsi qu'une substance ou un mélange dégagé par un procédé visé à ladite annexe.
- (2) „agent mutagène“: une substance ou un mélange qui répond aux critères de classification dans la catégorie IA ou IB des mutagènes sur les cellules germinales, tels que fixés à l'annexe I du règlement CLP.
- (3) „valeur limite“, sauf indication contraire, la limite de la moyenne pondérée en fonction du temps de la concentration d'un agent cancérogène ou mutagène dans l'air de la zone de respiration d'un salarié au cours d'une période de référence déterminée, précisée à l'annexe III.

Art. 3. *Champ d'application – Identification et appréciation des risques*

(1) Le règlement grand-ducal est applicable aux activités dans lesquelles les salariés sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents cancérigènes ou mutagènes résultant de leur travail.

(2) Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, la nature, le degré et la durée de l'exposition des salariés doivent être déterminés, afin de pouvoir apprécier tout risque concernant la sécurité ou la santé des salariés et de pouvoir déterminer les mesures à prendre.

Cette appréciation doit être renouvelée régulièrement et en tout cas lors de tout changement des conditions pouvant affecter l'exposition des salariés aux agents cancérigènes ou mutagènes. L'employeur fournit à l'Inspection du travail et des mines, sur sa demande, les éléments ayant servi à cette appréciation.

(3) Par ailleurs, lors de l'appréciation du risque, il est tenu compte de toutes les autres voies d'exposition, telles que l'absorption transcutanée respectivement percutanée.

(4) Les employeurs, lors de l'appréciation visée au paragraphe 2, portent une attention particulière aux effets éventuels concernant la sécurité ou la santé des salariés à risques particulièrement sensibles et, entre autres, prennent en considération l'opportunité de ne pas employer ces salariés dans des zones où ils peuvent être en contact avec des agents cancérigènes ou mutagènes.

Art. 4. *Réduction et substitution*

(1) L'employeur réduit l'utilisation d'un agent cancérigène ou mutagène sur le lieu de travail, notamment en le remplaçant, dans la mesure où cela est techniquement possible, par une substance, un mélange ou un procédé qui, dans ses conditions d'emploi, n'est pas ou est moins dangereux pour la santé ou, le cas échéant, pour la sécurité des salariés.

(2) L'employeur communique le résultat de ses recherches à l'Inspection du travail et des mines, à la demande de celle-ci.

Art. 5. *Dispositions visant à éviter ou à réduire l'exposition*

(1) Si les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés, l'exposition des salariés doit être évitée.

(2) Si le remplacement de l'agent cancérigène ou mutagène par une substance, un mélange ou un procédé qui, dans les conditions d'emploi, n'est pas ou est moins dangereux pour la sécurité ou la santé, n'est pas techniquement possible, l'employeur assure que la production et l'utilisation de l'agent cancérigène ou mutagène ont lieu dans un système clos, dans la mesure où cela est techniquement possible.

(3) Si l'application d'un système clos n'est pas techniquement possible, l'employeur assure que le niveau d'exposition des salariés est réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

(4) L'exposition ne doit pas dépasser la valeur limite d'un agent cancérigène ou mutagène indiquée à l'annexe III.

(5) Dans tous les cas d'utilisation d'un agent cancérigène ou mutagène, l'employeur applique toutes les mesures suivantes:

1. la limitation des quantités d'un agent cancérigène ou mutagène sur le lieu de travail;
2. la limitation, au niveau le plus bas possible, du nombre de salariés exposés ou susceptibles de l'être;
3. la conception des processus de travail et des mesures techniques, l'objectif étant d'éviter ou de minimiser le dégagement d'agents cancérigènes ou mutagènes dans le lieu de travail;
4. l'évacuation des agents cancérigènes ou mutagènes à la source, l'aspiration locale ou la ventilation générale appropriées compatibles avec le besoin de protéger la santé publique et l'environnement;

5. l'utilisation de méthodes existantes appropriées de mesure des agents cancérigènes ou mutagènes, en particulier pour la détection précoce des expositions anormales résultant d'un événement imprévisible ou d'un accident;
6. l'application de procédures et de méthodes de travail appropriées;
7. des mesures de protection collectives et/ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, des mesures de protection individuelles;
8. des mesures d'hygiène, notamment de nettoyage régulier des sols, murs et autres surfaces;
9. l'information des salariés;
10. la délimitation des zones à risque et l'utilisation de signaux adéquats d'avertissement et de sécurité, y compris les signaux „défense de fumer“ dans les zones où les salariés sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents cancérigènes ou mutagènes;
11. la mise en place des dispositifs pour les cas d'urgence susceptibles d'entraîner des expositions anormalement élevées;
12. les moyens permettant le stockage, la manipulation et le transport sans risque, notamment par l'emploi de récipients hermétiques et étiquetés de manière claire, nette et visible;
13. les moyens permettant la collecte, le stockage et l'évacuation sûrs des déchets par les salariés, y compris l'utilisation de récipients hermétiques étiquetés de manière claire, nette et visible.

Art. 6. Information de l'autorité compétente

On entend par le terme „autorité compétente“ l'Inspection du travail et des mines et la Direction de la santé, chacune en ce qui la concerne, conformément aux dispositions du Livre III, titre I^{er} et titre II du Code du travail.

Si les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés, les employeurs en informent l'Inspection du travail et des mines ainsi que la Direction de la santé, des informations appropriées sur:

1. les activités respectivement les procédés industriels mis en oeuvre, y compris les raisons pour lesquelles des agents cancérigènes ou mutagènes sont utilisés;
2. les quantités fabriquées ou utilisées de substances ou mélanges qui contiennent des agents cancérigènes ou mutagènes;
3. le nombre de salariés exposés;
4. les mesures de prévention prises;
5. le type d'équipement de protection à utiliser;
6. la nature et le degré de l'exposition;
7. les cas de substitution.

Art. 7. Exposition imprévisible

(1) En cas d'événements imprévisibles ou d'accidents susceptibles d'entraîner une exposition anormale des salariés, l'employeur informe les salariés.

(2) Jusqu'au rétablissement normal de la situation et tant que les causes de l'exposition anormale ne sont pas éliminées:

1. seuls les salariés indispensables pour l'exécution des réparations et d'autres travaux nécessaires sont autorisés à travailler dans la zone touchée;
2. un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire sont mis à la disposition des salariés concernés et doivent être portés par ceux-ci, l'exposition ne peut pas être permanente et est limitée au strict nécessaire pour chaque salarié;
3. les salariés non protégés ne sont pas autorisés à travailler dans la zone touchée.

Art. 8. Exposition prévisible

(1) Pour certaines activités telles que l'entretien, pour lesquelles la possibilité d'une augmentation sensible de l'exposition est prévisible et à l'égard desquelles toutes les possibilités de prendre d'autres mesures techniques de prévention afin de limiter cette exposition sont déjà épuisées, l'employeur

détermine, après consultation des salariés respectivement de leurs représentants dans l'entreprise, sans préjudice de la responsabilité de l'employeur, les mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des salariés et pour assurer leur protection durant ces activités.

En application du premier alinéa, un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire sont mis à la disposition des salariés concernés et doivent être portés par ceux-ci aussi longtemps que l'exposition anormale persiste, celle-ci ne peut pas être permanente et est limitée au strict nécessaire pour chaque salarié.

(2) Les mesures appropriées sont prises pour que les zones où se déroulent les activités visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} soient clairement délimitées et signalées, ou pour qu'il soit évité par d'autres moyens que des personnes non autorisées accèdent à ces lieux.

Art. 9. Accès aux zones de risque

Les mesures appropriées sont prises par les employeurs pour que les zones où se déroulent les activités au sujet desquelles les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés ne puissent être accessibles aux salariés autres que ceux qui, en raison de leur travail ou de leur fonction, sont amenés à y pénétrer.

Art. 10. Mesures d'hygiène et de protection individuelle

(1) Les employeurs sont tenus, pour toutes les activités pour lesquelles il existe un risque de contamination par des agents cancérigènes ou mutagènes, de prendre des mesures appropriées aux fins suivantes:

1. faire en sorte que les salariés ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail où il existe un risque de contamination par des agents cancérigènes ou mutagènes;
2. fournir aux salariés des vêtements de protection appropriés ou d'autres vêtements particuliers appropriés; prévoir des emplacements séparés pour le rangement des vêtements de travail ou de protection, d'une part, et des vêtements de ville, d'autre part;
3. mettre à la disposition des salariés des sanitaires et des salles d'eau appropriés et adéquats;
4. placer correctement les équipements de protection dans un endroit déterminé; vérifier et nettoyer ceux-ci si possible avant et, en tout cas, après chaque utilisation; réparer ou remplacer les équipements défectueux avant une nouvelle utilisation.

(2) Le coût de ces mesures ne peut pas être mis à la charge des salariés.

Art. 11. Information et formation des salariés

(1) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement reçoivent une formation à la fois suffisante et adéquate, sur la base de tous renseignements disponibles, notamment sous forme d'informations et d'instructions, concernant:

1. les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac,
2. les précautions à prendre pour prévenir l'exposition,
3. les prescriptions en matière d'hygiène,
4. le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection,
5. les mesures à prendre par les salariés, notamment par le personnel d'intervention, en cas d'incident et pour la prévention d'incidents.

Cette formation doit:

1. être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux;
2. être répétée périodiquement si nécessaire.

(2) Les employeurs sont tenus d'informer les salariés sur les installations et leurs récipients annexes contenant des agents cancérigènes ou mutagènes, de veiller à ce que tous les récipients, emballages et installations contenant des agents cancérigènes ou mutagènes soient étiquetés de manière claire et lisible, et d'exposer des signaux de danger bien visibles.

Art. 12. Information des salariés

Des mesures appropriées sont prises pour assurer que:

- (1) les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement peuvent vérifier que les dispositions du présent règlement grand-ducal sont appliquées, ou peuvent être associées à cette application, en ce qui concerne notamment:
 1. les conséquences sur la sécurité et la santé des salariés, liées au choix, au port et à l'utilisation des vêtements et des équipements de protection, sans préjudice des responsabilités de l'employeur pour déterminer l'efficacité des vêtements et des équipements de protection;
 2. les mesures déterminées par l'employeur, visées à l'article 8, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, sans préjudice des responsabilités de l'employeur pour déterminer ces mesures.
- (2) les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement sont informés le plus rapidement possible d'expositions anormales, y compris celles visées à l'article 8, de leurs causes et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation;
- (3) l'employeur tient une liste actualisée des salariés employés aux activités au sujet desquelles les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés avec indication, si cette information est disponible, de l'exposition à laquelle ils ont été soumis;
- (4) le médecin du travail compétent respectivement les membres de l'Inspection du travail et des mines ainsi que les membres de la Direction de la santé, ainsi que toute autre personne responsable de la sécurité ou de la santé sur le lieu de travail ont accès à la liste visée au paragraphe 3;
- (5) chaque salarié a accès aux informations contenues dans la liste et le concernant personnellement;
- (6) les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement ont accès aux informations collectives anonymes.

Art. 13. Consultation et participation des salariés

Une consultation et une participation des salariés respectivement de leurs représentants sur les matières couvertes par le présent règlement grand-ducal et de ses annexes doit s'effectuer conformément au titre premier du Livre IV du Code du travail relatif aux délégations du personnel et au titre II du Livre IV du Code du travail relatif aux comités mixtes dans les entreprises et représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Art. 14. Surveillance médicale

(1) Des mesures pour assurer la surveillance appropriée de la santé des salariés au sujet desquels les résultats de l'appréciation visée à l'article 3 paragraphe 2 révèlent un risque concernant leur sécurité ou leur santé sont fixées par l'Inspection du travail et des mines et la Direction de la santé, conformément au Livre III, titre V du Code du travail concernant la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques et au Livre III, titre II du Code du travail concernant les services de santé au travail.

(2) Les mesures visées au paragraphe 1^{er} sont telles que chaque salarié doit pouvoir faire l'objet, si cela est approprié, d'une surveillance médicale adéquate:

1. avant l'exposition;
2. à intervalles réguliers ensuite.

Ces mesures sont telles qu'il est directement possible d'appliquer des mesures de médecine individuelles et de médecine du travail.

(3) S'il s'avère qu'un salarié est atteint d'une anomalie pouvant résulter d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, le médecin du travail compétent peut exiger que d'autres salariés ayant subi une exposition analogue fassent l'objet d'une surveillance médicale.

Dans ce cas, il est procédé à une nouvelle évaluation du risque d'exposition conformément à l'article 3 paragraphe 2.

(4) Lorsqu'une surveillance médicale est assurée, il est tenu un dossier médical individuel et le médecin du travail compétent propose toute mesure individuelle de protection ou de prévention à prendre à l'égard de tout salarié.

(5) Des renseignements et des conseils doivent être donnés aux salariés concernant toute surveillance médicale dont ils peuvent faire l'objet après la fin de l'exposition.

(6) Conformément à la législation mentionnée au paragraphe 1^{er}:

1. les salariés ont accès aux résultats de la surveillance médicale les concernant, et
2. les salariés concernés ou l'employeur peuvent demander une révision des résultats de la surveillance médicale.

(7) Des recommandations pratiques en vue de la surveillance médicale des salariés figurent à l'annexe II.

(8) Tous les cas de cancers qui ont été identifiés, conformément aux législations respectivement pratiques luxembourgeoises, comme résultant de l'exposition à un agent cancérigène ou mutagène pendant le travail doivent être notifiés par le médecin du travail aux autorités compétentes et responsables, à savoir, au Directeur de l'Inspection du travail et des mines, ainsi qu'à la Direction de la santé.

Art. 15. Tenue de dossiers

(1) La liste visée à l'article 12 paragraphe 3 et le dossier médical visé à l'article 14 paragraphe 4 sont conservés pendant au moins quarante ans après la fin de l'exposition.

(2) Au cas où l'entreprise cesse ses activités, la liste visée au paragraphe 1^{er} est mise à la disposition de l'Inspection du travail et des mines ainsi qu'à la Direction de la santé.

Art. 16. Disposition abrogatoire

Le règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail est abrogé.

Art. 17. Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et Notre Ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

*

ANNEXE I

**Liste de substances, mélanges et procédés
(Art. 2. Paragraphe 1^{er} point 2)**

1. Fabrication d'auramine.
2. Travaux exposant aux hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie de houille, le goudron de houille ou la poix de houille.
3. Travaux exposant aux poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électroraffinage des mattes de nickel.
4. Procédé à l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique.
5. Travaux exposant aux poussières de bois durs¹

*

¹ Une liste de certains bois durs figure dans le tome 62 des monographies sur l'évaluation des risques de cancérogénicité pour l'homme intitulés „Wood Dust and Formaldéhyde“ (poussière de bois et formaldéhyde), publiées par le Centre international de recherche sur le cancer, Lyon 1995.

ANNEXE II

**Recommandations pratiques pour la surveillance médicale des salariés
(Art. 14. paragraphe 7)**

1. Le médecin du travail compétent responsable de la surveillance médicale des salariés exposés à des agents cancérogènes ou mutagènes doit bien connaître les conditions ou circonstances de l'exposition de chaque salarié.

2. La surveillance médicale des salariés doit être assurée conformément aux principes et pratiques de la médecine du travail. Qui doit inclure au moins les mesures suivantes:

- enregistrement des antécédents médicaux et professionnels de chaque salarié,
- entretien personnel,
- si approprié, surveillance biologique ainsi que dépistage des effets précoces et réversibles.

D'autres épreuves peuvent être décidées pour chaque salarié soumis à une surveillance médicale, à la lumière des derniers acquis de la médecine du travail.

*

ANNEXE III

Valeurs limites d'exposition professionnelle

<i>Dénomination</i>	<i>Einecs</i> ¹	<i>CAS</i> ²	<i>Valeurs limites</i>		<i>Observations</i>	<i>Mesures transitoires</i>
			<i>mg/m³</i> ³	<i>ppm</i> ⁴		
Benzène	200-753-7	71-43-2	3,25 ⁵	1 ⁵	Peau ⁷	
Chlorure de vinyle monomère	200-831	75-01-4	7,77 ⁵	3 ⁵		
Poussières de bois durs			2,00 ^{5,6}			

1 Einecs: Inventaire européen des produits chimiques commercialisés (European Inventory of Existing Chemical Substances).

2 CAS: numéro du Chemical Abstract Service.

3 mg/m³ = milligrammes par mètre cube d'air à 20 °C et 101,3 kPa (760 mm de mercure).

4 ppm = parties par million en volume dans l'air (ml/m³)

5 Mesurées ou calculées par rapport à une période de référence de huit heures.

6 Fraction inhalable; si les poussières de bois durs sont mélangées à d'autres poussières de bois, la valeur limite s'applique à toutes les poussières de bois présentes dans le mélange.

7 Une pénétration cutanée s'ajoutant à l'inhalation réglementée est possible.