

Résilience au travail

Comment
prévenir
vos risques



Ensemble, valorisons le Travail.



**Sécurité et santé
des salariés au travail**

www.itm.lu



Sommaire

Résilience en entreprise, prévenir c'est continuer.

Dans le cadre de la Stratégie nationale de résilience, l'ITM accompagne les entreprises dans l'anticipation et la prévention des risques. La résilience repose sur la préparation, l'adaptation et la coopération de tous les acteurs. Une entreprise résiliente protège ses salariés et préserve la continuité de ses activités. Elle sait faire face aux crises, s'adapter aux changements et maintenir son engagement collectif. En matière de sécurité et de santé au travail, l'ITM contribue à améliorer les conditions de travail, à renforcer la protection des salariés et à favoriser la continuité et la performance de l'entreprise, tout en participant à une économie et une société plus résilientes.

PARTIE I – POURQUOI PRÉVENIR ?

1. Pourquoi prévenir ?	04
2. Le triangle de la prévention	05

PARTIE II – LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIÉ

1. L'objet des règles et les salariés protégés	07
2. La responsabilité de l'employeur	07
3. Les mesures et les principes généraux de prévention	08
4. La protection de la santé physique et psychique	08
5. L'évaluation des risques et les mesures qui en découlent	08
6. La coopération sur un même lieu de travail	09
7. L'absence de charges financières pour les salariés	09
8. Les documents à tenir et les rapports à transmettre	09
9. L'information des salariés	09
10. La consultation et la participation des salariés	10
11. La formation des salariés	10
12. La prise en charge et le temps de formation	11
13. Les obligations du salarié	11

PARTIE III – LES ACTEURS DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

1. Le salarié désigné	12
2. Le délégué à la sécurité et à la santé	14
3. Le coordinateur de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles	15
4. Les salariés chargés premiers secours, de la lutte contre l'incendie et de l'évacuation	18

PARTIE I

POURQUOI PRÉVENIR ?

1.

Pourquoi prévenir ?

Le Code du travail fixe le cadre de la prévention des risques professionnels. Au-delà de ce cadre, la prévention constitue pour l'entreprise un investissement dont les effets se mesurent sur la santé des salariés, sur ses coûts, sur son fonctionnement et sur son image.

a. Protéger les salariés

La prévention préserve la vie et l'intégrité des salariés et les maintient en bonne santé, tant sur le plan physique que sur le plan psychique. En adaptant le travail à l'homme et en combattant les risques à la source, elle offre au personnel des conditions de travail ergonomiques et un environnement dans lequel chacun peut exercer son activité en sécurité.

b. Améliorer la rentabilité de l'entreprise

Les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent cher, en remplacement du salarié absent, en équipements de travail endommagés, en production interrompue et en désorganisation des équipes. En évaluant les risques et en planifiant la prévention, l'entreprise réduit la survenance de ces événements ainsi que les dépenses qu'ils entraînent.

c. Accroître la productivité

Des conditions de travail sûres limitent les interruptions d'activité et reposent sur des méthodes de travail mieux définies, sur des équipements de travail appropriés au travail à réaliser et sur des salariés formés à leur poste de travail. L'entreprise qui associe ses salariés et leurs représentants aux questions de sécurité et de santé gagne autant en efficacité qu'en mobilisation.

d. Contribuer à une image positive de l'entreprise

Une politique de prévention structurée rassure les clients, les donneurs d'ordre et les candidats à l'embauche et conforte la confiance des salariés en place. À l'inverse, la médiatisation d'un accident du travail grave affecte durablement la réputation de l'entreprise.

2.

Le triangle de la prévention

LA PRÉVENTION REPOSE SUR TROIS APPUIS QUI SE COMPLÈTENT.

- Le premier est constitué par les catégories de risques que la loi, les règlements grand-ducaux, les prescriptions, les recommandations et les règles de l'art imposent de prendre en compte. Elles s'imposent à toutes les entreprises et c'est la formation des salariés et de leurs représentants qui permet de les connaître et de les appliquer.
- Le deuxième est l'évaluation des risques, propre à chaque entreprise.
- Le troisième est l'inventaire des postes à risques, propre à chaque métier, que l'employeur établit en collaboration avec le médecin du travail et met à jour au moins tous les trois ans.

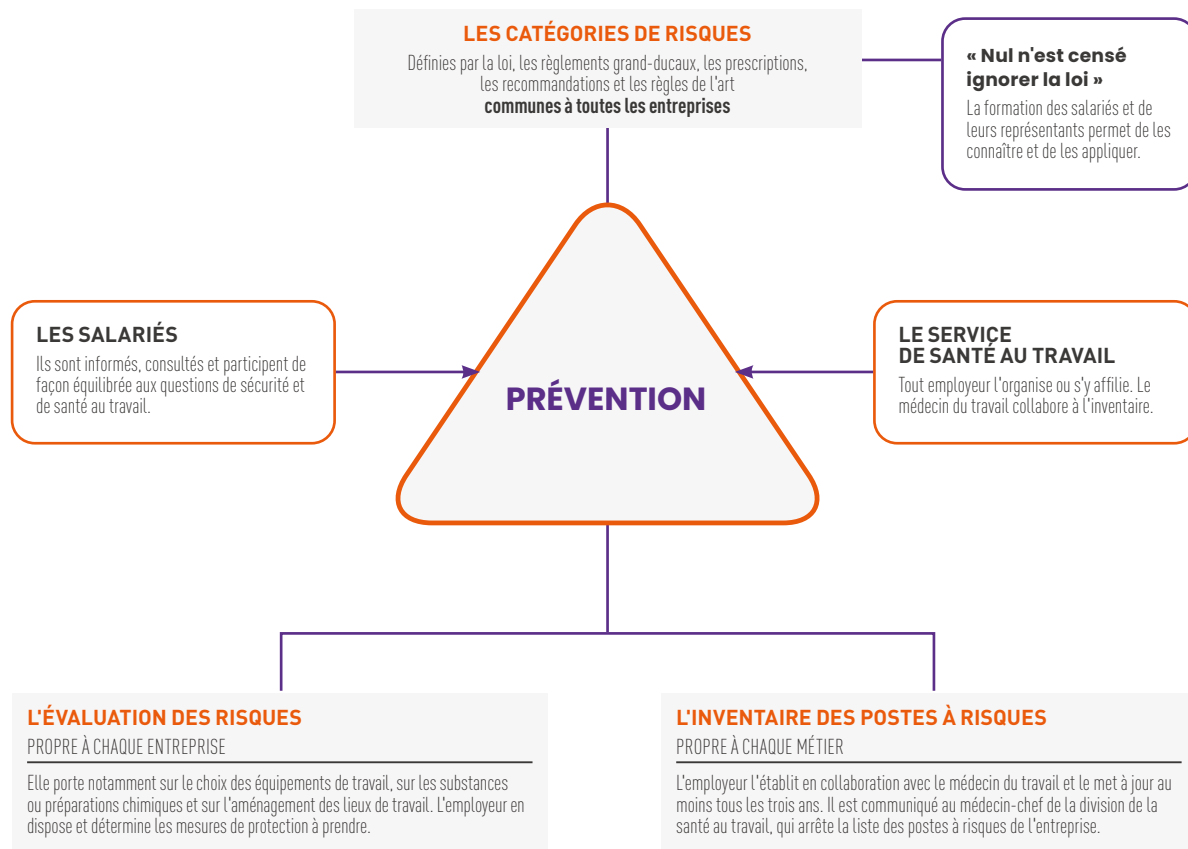
La prévention fait partie d'une bonne gestion globale du travail.

Ce que l'entreprise met en place produit précisément les bénéfices exposés au point 1.

Une organisation et des moyens, l'évaluation des risques et l'inventaire des postes à risques, des équipements appropriés au travail à réaliser, l'information et la formation des salariés ainsi que la coordination avec les autres entreprises présentes se traduisent par une activité moins souvent interrompue et par moins d'accidents du travail.

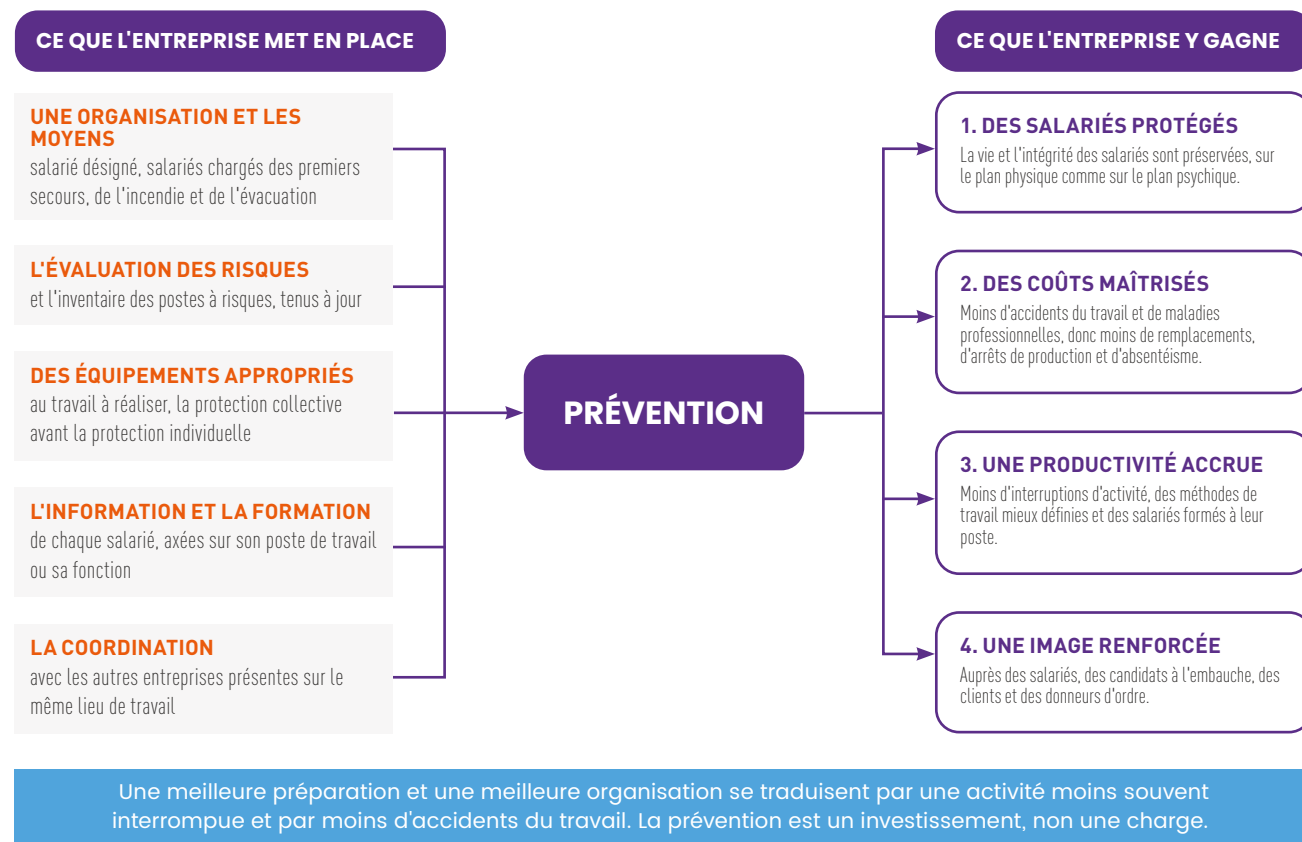
Le triangle de la prévention

Les trois appuis de la prévention des risques professionnels



Ce que la prévention apporte à l'entreprise

La prévention fait partie d'une bonne gestion globale du travail



PARTIE II

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIÉ

1.

L'objet des règles et les salariés protégés

Le Code du travail met en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail. Il comporte à cette fin des principes généraux qui portent sur la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, sur l'élimination des facteurs de risque et d'accident, sur l'information, la consultation et la participation équilibrée des employeurs et des salariés, ainsi que sur la formation des salariés et de leurs représentants.

Ces dispositions ne portent pas atteinte aux dispositions légales existantes ou futures qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des salariés au travail.

Qui est protégé ?

Tous les salariés, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

2.

La responsabilité de l'employeur

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Le recours à des compétences, personnes ou services extérieurs à l'entreprise ne décharge pas l'employeur de ses responsabilités dans ce domaine. De la même manière, les obligations qui incombent aux salariés en matière de sécurité et de santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Tout employeur est en outre tenu d'organiser un service de santé au travail ou de s'y affilier.

3.

Les mesures et les principes généraux de prévention

Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés. Ces mesures comprennent les activités de prévention des risques professionnels, les activités d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. Elles sont adaptées pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

LES NEUF PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

- ✓ éviter les risques ;
- ✓ évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- ✓ combattre les risques à la source ;
- ✓ adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire leurs effets sur la santé ;
- ✓ tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- ✓ remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- ✓ planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;

- ✓ prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- ✓ donner les instructions appropriées aux salariés.

La prévention suit ainsi une logique progressive. Le risque est d'abord évité. S'il ne peut pas l'être, il est évalué, puis combattu à la source et réduit par des mesures adaptées.

4.

La protection de la santé physique et psychique

L'employeur prend toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des salariés. Il assure notamment des conditions de travail ergonomiques suffisantes, évite dans la mesure du possible le travail répétitif, organise le travail de manière appropriée et prend les mesures nécessaires afin que les salariés soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui.

5.

L'évaluation des risques et les mesures qui en découlent

Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, l'employeur évalue les risques pour la sécurité et la santé des salariés, y compris dans le choix des équipements de travail, dans le choix des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.

À la suite de cette évaluation, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissent un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés et sont intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et à tous les niveaux de l'encadrement.

LES AUTRES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- ✓ prendre en considération les capacités du salarié en matière de sécurité et de santé lorsqu'il lui confie des tâches ;
- ✓ assurer une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail au salarié engagé sous contrat à durée déterminée ou mis à disposition sous contrat de prêt de main-d'œuvre ;
- ✓ consulter les salariés ou leurs représentants lors de la planification et de l'introduction de nouvelles technologies, quant à leurs conséquences sur la sécurité et la santé ;
- ✓ faire en sorte que seuls les salariés ayant reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique ;
- ✓ informer le salarié engagé sous contrat à durée déterminée ou mis à disposition des risques qu'il encourt, des qualifications ou aptitudes professionnelles particulières nécessaires, de la surveillance médicale prévue et des risques majorés spécifiques éventuels.

6.

La coopération sur un même lieu de travail

Lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé. Compte tenu de la nature des activités, ils coordonnent leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informent mutuellement de ces risques et en informent leurs salariés respectifs ou leurs représentants.

7.

L'absence de charges financières pour les salariés

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les salariés.

8.

Les documents à tenir et les rapports à transmettre

La démarche de prévention se matérialise par des documents que l'employeur constitue, tient à jour et conserve. Ils permettent de vérifier que les risques ont été évalués et que les mesures nécessaires ont été prises.

CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT TENIR

- une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
- la détermination des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;
- une liste des accidents du travail ayant entraîné pour le salarié une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail ;
- des rapports concernant les accidents du travail dont ont été victimes ses salariés, qu'il établit et communique dans les meilleurs délais à l'Inspection du travail et des mines.

9.

L'information des salariés

L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ou leurs représentants dans l'entreprise reçoivent toutes les informations nécessaires sur les risques pour la sécurité et la santé ainsi que sur les mesures et activités de protection et de prévention, tant pour l'entreprise en général que pour chaque type de poste de travail ou de fonction. L'information porte également sur les mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés.

Lorsque des salariés d'entreprises ou d'établissements extérieurs interviennent dans l'entreprise, leurs employeurs reçoivent les informations adéquates sur ces mêmes points, afin de les transmettre aux salariés concernés.

L'ACCÈS AUX DOCUMENTS

Les salariés ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé, ainsi que les délégués à la sécurité et à la santé, ont accès, pour l'accomplissement de leur fonction :

- à l'évaluation des risques et aux mesures de protection ;
- à la liste des accidents du travail et aux rapports d'accident ;
- à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et des organismes compétents pour la sécurité et la santé.

10.

La consultation et la participation des salariés

L'employeur consulte les salariés ou leurs représentants et permet leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. Cela implique la consultation des salariés, le droit des salariés ou de leurs représentants de faire des propositions et une participation équilibrée.

LES SUJETS SUR LESQUELS LES SALARIÉS SONT CONSULTÉS

- ✎ toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
- ✎ la désignation des salariés désignés et des salariés chargés des premiers secours, de la lutte contre l'incendie et de l'évacuation, ainsi que les activités de protection et de prévention ;
- ✎ les informations et les documents visés aux points 8 et 9 ;
- ✎ le recours, le cas échéant, à des compétences extérieures à l'entreprise ;
- ✎ la conception et l'organisation de la formation à la sécurité et à la santé.

Les salariés et les délégués à la sécurité et à la santé ne peuvent subir de préjudice en raison de ces activités. L'employeur accorde aux délégués à la sécurité et à la santé une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et met à leur disposition les moyens nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Les salariés ou leurs représentants ont le droit de faire appel à l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail. Ils doivent pouvoir présenter leurs observations lors des visites et vérifications effectuées par l'Inspection du travail et des mines.

11.

La formation des salariés

L'employeur s'assure que chaque salarié reçoit une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction, notamment sous forme d'informations et d'instructions.

QUAND CETTE FORMATION INTERVIENT-ELLE ?

- ✎ lors de l'engagement du salarié ;
- ✎ lors d'une mutation ou d'un changement de fonction ;
- ✎ lors de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail ;
- ✎ lors de l'introduction d'une nouvelle technologie.

La formation est adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux. Elle est répétée périodiquement si nécessaire.

L'employeur s'assure également que les salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ont bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise.

Les salariés occupant un poste à risques suivent une formation appropriée, complétée par une remise à niveau périodique de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé. Il en va de même des salariés désignés, dont la formation est détaillée à la partie III.

12.

La prise en charge et le temps de formation

Les formations prévues en matière de sécurité et de santé ne peuvent être mises à la charge des salariés ou de leurs représentants. Elles se déroulent durant le temps de travail des salariés et les heures qui y sont consacrées sont considérées comme du temps de travail effectif.

13.

Les obligations du salarié

La prévention repose aussi sur le comportement de chacun. Il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Ces obligations s'exercent conformément à la formation reçue et aux instructions données par l'employeur.

CE QUE LE SALARIÉ DOIT FAIRE

- ✓ utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;
- ✓ utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;
- ✓ ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;
- ✓ signaler immédiatement, à l'employeur ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé, ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Ces obligations ne déchargent pas l'employeur

Les obligations qui incombent aux salariés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

PARTIE III

LES ACTEURS DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Quatre acteurs interviennent auprès de l'employeur. Le salarié désigné organise la prévention dans l'entreprise. Le délégué à la sécurité et à la santé représente le personnel sur ces questions. Le coordinateur intervient sur les chantiers temporaires ou mobiles. Les salariés chargés des premiers secours, de la lutte contre l'incendie et de l'évacuation interviennent en situation d'urgence.

1.

Le salarié désigné

RÔLE ET MISSION

Le salarié désigné est le salarié que l'employeur désigne pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Il organise la surveillance générale du respect des dispositions applicables, définit une stratégie de l'entreprise en matière de sécurité et de santé, surveille les méthodes de travail et les moyens mis en œuvre ainsi que l'évaluation des risques, accomplit des visites régulières de sécurité, gère les registres de sécurité et les livres d'entretien, élabore et tient à jour les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation, prépare et dirige les exercices d'évacuation, évalue la situation de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail et entretient les relations avec l'Inspection du travail et des mines, les organismes de contrôle, le service de santé au travail et les services de secours.

Le salarié désigné dispose du temps approprié et des moyens requis pour accomplir sa mission. Il ne peut subir aucun préjudice en raison de ses activités de protection et de prévention.

LA DÉSIGNATION

Tout employeur doit désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Lorsque l'entreprise exerce ses activités sur plusieurs sites, chaque site occupant plus de 200 salariés doit disposer d'un salarié désigné. Si les compétences dans l'entreprise sont insuffisantes pour organiser ces activités, l'employeur fait appel à des compétences extérieures.

Dans les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas 49, l'employeur peut assumer lui-même la fonction s'il remplit les conditions de temps, de qualification, d'expérience professionnelle et de formation prévues par le règlement grand-ducal. Au-delà de 49 salariés, il doit désigner un salarié.

En cas de démission du travailleur désigné, l'employeur en désigne un nouveau dans un délai de deux mois. Celui-ci doit remplir toutes les conditions dans un délai de douze mois après sa désignation et l'employeur assume lui-même la fonction pendant ce délai.

Le nombre de salariés désignés et le temps dont ils doivent disposer résultent d'un calcul fondé sur l'effectif de l'entreprise, sur le nombre de postes à risques et sur le groupe auquel l'entreprise appartient. Les entreprises sont réparties en sept groupes, de A à G, eux-mêmes subdivisés en sous-groupes.

Le calcul du temps et du nombre de salariés désignés

Le temps minimal moyen est exprimé en secondes par jour. Il s'obtient en multipliant l'effectif de l'entreprise par un nombre de secondes propre à son groupe, puis en y ajoutant le nombre de postes à risques multiplié par un second nombre de secondes.

Ce total est divisé par soixante pour obtenir un nombre de minutes par jour. L'entreprise doit disposer d'un deuxième salarié désigné au-delà de 480 minutes, d'un troisième au-delà de 960 minutes, d'un quatrième au-delà de 1.440 minutes et d'un cinquième au-delà de 1.920 minutes.

LES QUALIFICATIONS ET LA FORMATION

Le salarié désigné connaît la législation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail applicable à son entreprise et dispose des connaissances techniques nécessaires pour évaluer les problèmes de sécurité et de santé. Il doit en outre disposer d'une qualification de base, d'une expérience professionnelle et d'une formation appropriée, qui varient selon le groupe auquel appartient l'entreprise.

Groupe	Qualification et expérience	Formation de base	Formation spécifique	Formation complémentaire tous les 5 ans
A	1 an d'expérience dans un domaine assimilable à l'activité de l'entreprise	4 heures	8 heures	4 heures
B	Formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise et 2 ans d'expérience	8 heures	20 heures	8 heures
C1 à C3, et C4 pour les secteurs financier et administratif	Formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise et 3 ans d'expérience	32 heures	56 heures	8 heures
C4 hors secteurs financier et administratif, C5, C6 et C7	Formation d'ingénieur technicien ou d'ingénieur industriel et 2 ans d'expérience	48 heures	88 heures	10 heures
D, E, F et G	Formation d'ingénieur avec une spécialisation en relation avec l'activité de l'entreprise et 2 ans d'expérience	48 heures	118 heures	10 heures

La formation de base porte au moins sur la législation luxembourgeoise en matière de sécurité et de santé au travail et sur les aspects généraux en matière de sécurité et de santé au travail. Une formation reconnue comme équivalente par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur avis obligatoire du comité consultatif relatif à la formation des salariés désignés, peut être admise.

Le salarié désigné suit une formation appropriée et se soumet périodiquement à une remise à niveau de ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail. Cette remise à niveau prend la forme de la formation complémentaire indiquée dans le tableau, suivie au cours de chaque période de cinq ans.



2.

Le délégué à la sécurité et à la santé

RÔLE ET MISSION

Le délégué à la sécurité et à la santé est le délégué du personnel qui assume cette fonction spécifique. Il représente les salariés pour les questions de sécurité et de santé au travail.

Le chef d'entreprise le consulte et le renseigne notamment sur l'évaluation des risques, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers, sur les mesures de protection à prendre et le matériel de protection à utiliser, sur les déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines, sur toute action pouvant avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé, sur la nomination des salariés désignés, sur les mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation, sur le recours à des compétences extérieures et sur la formation adéquate assurée à chaque salarié.

Le délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial déposé au bureau de l'entreprise. Dans les cas urgents qui réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, il peut s'adresser directement à cette administration, à condition d'en informer en même temps le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.

Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant, peut effectuer une tournée de contrôle au siège de l'entreprise ainsi que dans les chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire. Dans les services administratifs, le nombre de tournées ne peut excéder deux par an. Le délégué ne subit aucune perte de rémunération du fait de ces tournées.

Il a le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

LA DÉSIGNATION

Une délégation du personnel doit être élue dans toute entreprise occupant au moins quinze salariés liés par contrat de travail pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. Chaque délégation du personnel désigne, lors de la réunion constitutive, parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise, un délégué à la sécurité et à la santé du personnel. Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive, le président de la délégation communique par écrit au chef d'entreprise les nom, prénom et matricule national du délégué.

En dessous de quinze salariés, aucune délégation n'étant obligatoire, il n'y a pas de délégué à la sécurité et à la santé. Les obligations de l'employeur en matière de salarié désigné, d'information et de consultation des salariés demeurent en revanche entières.

À noter

De préférence, le salarié désigné et le délégué à la sécurité et à la santé sont des personnes différentes. Le premier agit pour le compte de l'employeur, le second représente les salariés. Les deux fonctions travaillent en étroite collaboration.

LA FORMATION

L'employeur laisse au délégué à la sécurité et à la santé le temps libre, dit congé-formation, pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation visant au perfectionnement de ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il n'est pas imputable sur le congé annuel de récréation. Sa durée est de 40 heures par mandat, augmentée de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée. Il est assimilé à une période de travail.

3.

Le coordinateur de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles

QUELS CHANTIERS SONT CONCERNÉS ?

Sont visés les chantiers temporaires ou mobiles où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil, notamment les travaux d'excavation, de terrassement, de fondation et de soutènement, les travaux hydrauliques, les voiries et infrastructures, la pose de réseaux utilitaires, les constructions de tout genre, le montage et le démontage d'éléments préfabriqués, les aménagements, transformations, rénovations, réparations, démantèlements, démolitions, la maintenance, l'entretien, les travaux de peinture et de nettoyage ainsi que l'assainissement.

RÔLE ET MISSION

Deux fonctions sont distinguées, le coordinateur sécurité et santé – projet, qui intervient pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, et le coordinateur sécurité et santé – chantier, qui intervient pendant la réalisation de l'ouvrage.

Pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, le coordinateur coordonne la mise en œuvre des principes généraux de prévention, établit le plan général de sécurité et de santé précisant les règles spécifiques applicables au chantier,

dont les indications particulières sont intégrées dans les dossiers d'appel d'offres, et établit le dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage, qui reprend les éléments utiles pour d'éventuels travaux ultérieurs.

Pendant la réalisation de l'ouvrage, le coordinateur coordonne la mise en œuvre des principes généraux de prévention lors des choix techniques et organisationnels et lors de la prévision de la durée impartie aux travaux, veille à ce que les employeurs et, lorsque la protection des travailleurs le nécessite, les indépendants mettent en œuvre de façon cohérente les principes de prévention applicables au chantier et appliquent, lorsqu'il est requis, le plan général de sécurité et de santé, adapte ce plan et le dossier en fonction de l'évolution des travaux, organise la coopération et la coordination entre les employeurs ainsi que leur information mutuelle, coordonne la surveillance de l'application correcte des procédures de travail et veille à ce que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.

Les principes de prévention appliqués au chantier

Sur le chantier, ces principes portent notamment sur la maintenance du chantier en bon ordre et en état de salubrité satisfaisant, sur le choix de l'emplacement des postes de travail et la détermination des voies et zones de circulation, sur les conditions de manutention des matériaux, sur l'entretien et le contrôle des installations et dispositifs avant leur mise en service puis périodiquement, ainsi que sur la délimitation et l'aménagement des zones de stockage, en particulier pour les matières dangereuses.

Ils portent également sur l'enlèvement des matériaux dangereux utilisés, sur le stockage et l'évacuation des déchets et des décombres, sur l'adaptation de la durée effective des différents travaux à l'évolution du chantier, sur la coopération entre les employeurs et les indépendants et sur les interactions avec les activités d'exploitation existant sur le site ou à proximité.

Pour le bon accomplissement de sa mission, le coordinateur est associé à toutes les étapes du projet et de la réalisation, reçoit le programme de

toute réunion de conception et de réalisation et y est invité, reçoit et le cas échéant exige toutes les études nécessaires, établit et met à jour le journal de coordination, remet en fin de mission le dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage avec accusé de réception et conserve un exemplaire du journal de coordination pendant cinq années à compter de la réception de l'ouvrage.

Le coordinateur exerce sa fonction en pleine indépendance

Cette indépendance s'impose même lorsque le coordinateur est lié par un contrat de prestations de services ou d'emploi au maître d'ouvrage, au maître d'œuvre ou à une entreprise exécutante.

La désignation d'un ou de plusieurs coordinateurs ne décharge pas le maître d'ouvrage de ses responsabilités et n'affecte pas le principe de la responsabilité des employeurs.

LES DOCUMENTS ET LES DÉLAIS À CONNAÎTRE

- ❖ **Le plan général de sécurité et de santé.** Le maître d'ouvrage veille à ce qu'il soit établi, préalablement à l'ouverture du chantier, lorsqu'un avis préalable est requis ou lorsque les travaux comportent des risques particuliers.
- ❖ **Le plan particulier de sécurité et de santé.** Chaque employeur intervenant sur le chantier le transmet au maître d'ouvrage ou au coordinateur sécurité et santé – chantier au moins quinze jours ouvrables avant le début de ses travaux. Il est intégré dans le plan général de sécurité et de santé du chantier.
- ❖ **L'avis préalable.** Le maître d'ouvrage le communique à l'Inspection du travail et des mines au moins dix jours ouvrables avant le début des travaux lorsque la durée présumée des travaux dépasse trente jours ouvrables et que le chantier occupe plus de vingt travailleurs simultanément, ou lorsque le volume présumé dépasse cinq cents hommes-jour. Il est affiché de manière visible sur le chantier et tenu à jour.

LA DÉSIGNATION

Le maître d'ouvrage désigne un ou plusieurs coordinateurs dès que deux entreprises au moins interviennent sur le chantier, simultanément ou successivement. Il peut avoir recours à un tiers qui exerce cette fonction sous sa propre responsabilité, ou exercer lui-même la fonction s'il dispose de l'agrément délivré à cet effet. Lorsque le coordinateur est un agent du maître d'ouvrage lié à celui-ci par un contrat de travail, la mission de coordination fait l'objet d'un document écrit permettant d'individualiser chaque opération.

La désignation fait l'objet d'une convention contractuelle entre le maître d'ouvrage et les coordinateurs, qui précise les tâches à accomplir, le début et la fin de la mission ainsi que les obligations du maître d'ouvrage et des maîtres d'œuvre. La désignation du coordinateur projet précède la phase d'élaboration des plans d'exécution. Lorsque le coordinateur chantier est distinct, sa désignation intervient au plus tard avant le lancement de la phase de consultation des entreprises.

Lorsque plusieurs opérations sont conduites en même temps sur un même chantier par plusieurs maîtres d'ouvrage, les coordinateurs respectifs se concertent afin de prévenir les risques résultant de l'interférence de ces interventions.

Le maître d'ouvrage est dispensé de désigner un coordinateur en cas d'urgence déterminée par un cas de force majeure. L'inspection du travail et des mines doit alors en être informée sans délai, l'information comportant la motivation de cette force majeure.

L'AGRÈMENT

Nul ne peut exercer l'une de ces fonctions sans détenir un agrément délivré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, sur avis obligatoire du Comité consultatif relatif aux formations et aux agréments des coordinateurs. L'agrément précise les activités de coordination que son titulaire peut exercer.

LES TROIS NIVEAUX DE CHANTIERS

Le niveau du chantier détermine l'agrément requis. Il dépend du volume des travaux, exprimé en hommes-jour, et des travaux à risques particuliers qui y sont effectués. Une unité hommes-jour correspond au travail d'un salarié pendant une journée, de sorte que dix salariés occupés pendant vingt jours représentent deux cents hommes-jour.

Travaux comportant des risques particuliers	Moins de 500 HJ*	De 500 à 10.000 HJ*	Plus de 10.000 HJ*
Risques d'ensevelissement, d'enlèvement ou de chute de hauteur particulièrement aggravés, notamment tranchées et puits de plus de 1,25 m et chutes de 5 m ou plus	A	B	C
Substances chimiques, biologiques, minérales ou contenant de l'amiante présentant un risque particulier ou soumises à surveillance de la santé	A	B	C
Radiations ionisantes exigeant la désignation de zones contrôlées ou surveillées	C	C	C
Travaux ou manutentions à moins de 5 m du périmètre de sécurité de lignes électriques de haute tension	A	B	C
Risque de noyade	B	C	C
Puits, terrassements souterrains, tunnels et reprises en sous-œuvre	C	C	C
Plongée appareillée	C	C	C
Caisson d'air comprimé en milieu hyperbare	C	C	C
Usage d'explosifs	B	C	C
Montage ou démontage d'éléments préfabriqués lourds de plus de 10 tonnes	B	C	C
Démolition, déconstruction ou réhabilitation impliquant les structures porteuses	B	C	C
Contraintes particulières dues au site, notamment site industriel en exploitation, proximité d'une circulation routière ou ferroviaire, lit de rivière, travaux nocturnes, chantiers contigus ou mise en exploitation partielle de l'ouvrage	B	C	C

*HJ = Hommes-Jour

LES CONDITIONS DE L'AGRÈMENT

Le diplôme requis, l'expérience professionnelle exigée et le cycle de formation à suivre dépendent du niveau du chantier sur lequel le candidat entend intervenir.

Niveau du chantier	Diplôme requis	Expérience professionnelle minimale
A	Brevet de maîtrise dans un des métiers de la construction	5 ans dans le métier pour les porteurs d'un brevet de maîtrise. Pour les autres candidats, 3 ans relatifs à l'élaboration ou à l'exécution d'un chantier, ou à la gestion et au suivi des travaux sur un tel chantier
B	Diplôme d'ingénieur industriel en génie civil ou d'ingénieur technicien en génie civil	3 ans en architecture ou en ingénierie pour la phase projet. 3 ans en contrôle des travaux, ordonnancement, pilotage, conduite des travaux ou direction de chantier pour la phase chantier
C	Diplôme d'architecte ou d'ingénieur en génie civil	3 ans en architecture ou en ingénierie pour la phase projet. 3 ans en contrôle des travaux, ordonnancement, pilotage, conduite des travaux ou direction de chantier pour la phase chantier

Le candidat qui a accompli une formation équivalente à l'un de ces diplômes peut également être agréé pour les chantiers de niveau A, B ou C. Le ministre se prononce alors sur l'équivalence, sur avis obligatoire du Comité consultatif, et l'agrément peut être limité à certains chantiers spécifiques en rapport avec la formation de base du candidat.

LES CYCLES DE FORMATION

Niveau du chantier	Cycle couvrant les deux phases	Formation complémentaire tous les 5 ans
A	40 heures au moins	4 heures
B	60 heures au moins	8 heures
C	132 heures au moins	12 heures

Chaque cycle porte au moins sur la législation luxembourgeoise applicable en matière de sécurité et de santé au travail en général et sur les chantiers temporaires ou mobiles en particulier, sur les aspects généraux de la sécurité et de la santé au travail et sur la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles. Les cycles sont sanctionnés par des épreuves organisées sous l'autorité du ministre. Les formations complémentaires sont sanctionnées par un certificat ou par une preuve de participation, à produire sur demande d'un agent de contrôle.

LA DEMANDE D'AGRÈMENT

La demande est adressée à l'Inspection du travail et des mines. Elle mentionne les nom, prénom, date de naissance, profession et domicile du candidat et elle est accompagnée de tous les renseignements et documents établissant que les conditions sont remplies.

Le coordinateur qui entend exercer son activité à titre d'indépendant sollicite en outre une autorisation d'établissement.

4.

Les salariés chargés des premiers secours, de la lutte contre l'incendie et de l'évacuation

RÔLE ET MISSION

L'employeur prend, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, les mesures nécessaires adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, en tenant compte des autres personnes présentes. Il organise les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

LE DANGER GRAVE ET IMMÉDIAT

L'employeur informe le plus tôt possible tous les salariés qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat, sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection. Il prend des mesures et donne des instructions permettant aux salariés, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. Sauf exception dûment motivée, il s'abstient de demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

Le salarié qui s'éloigne d'une zone dangereuse est protégé

Un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice. La résiliation d'un contrat de travail effectuée en violation de cette règle est abusive.

Le salarié qui, en cas d'impossibilité de contacter son supérieur hiérarchique, prend les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger ne subit aucun préjudice non plus, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou commis une négligence lourde.

LA DÉSIGNATION

L'employeur désigne les salariés chargés des premiers secours, les salariés chargés de la lutte contre l'incendie et les salariés chargés de l'évacuation. Cette désignation s'impose à toute entreprise, quelle que soit sa taille.

Le nombre de salariés à désigner et les moyens à mettre à leur disposition sont déterminés en tenant compte de la taille de l'entreprise et de ses risques spécifiques, tels qu'ils ressortent de l'évaluation des risques.

LA FORMATION

Le Code du travail ne fixe pas de condition de qualification préalable. Il impose que les salariés désignés soient formés, qu'ils soient en nombre suffisant et qu'ils disposent de matériel adéquat, en tenant compte de la taille ou des risques spécifiques de l'entreprise.

La formation est fournie gratuitement aux salariés et, dans la mesure du possible, pendant leurs heures de travail. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Les exercices d'évacuation organisés par le salarié désigné permettent de vérifier que les salariés chargés de ces missions sont en nombre suffisant et que les moyens mis à leur disposition sont adéquats.



L'ITM vous aide à y voir plus clair. Pour plus d'informations, prenez contact auprès de nos agents de l'ITM, ils répondront à vos questions et vous accompagneront dans vos démarches.

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Adresse postale:

Boîte postale 27
L-2010 Luxembourg

Tél.: +352 247 - 76100

Fax.: +352 247 - 96100

Email: contact@itm.etat.lu

www.itm.lu

Diekirch

Lundi, Mardi, Jeudi, Vendredi
2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch

Esch-sur-Alzette

Lundi > Vendredi
1, bd de la Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Strassen

Lundi > Vendredi
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Wiltz

Mercredi
20, route de Winseler
L-9577 Wiltz

Les informations contenues sur cette brochure n'ayant aucune vocation d'exhaustivité et étant de nature générale, elles ne constituent pas des avis juridiques et ne remplacent pas des conseils adaptés à des circonstances personnelles et spécifiques. Les vulgarisations sont proposées à titre informatif, seuls font foi les textes légaux publiés de manière officielle.