

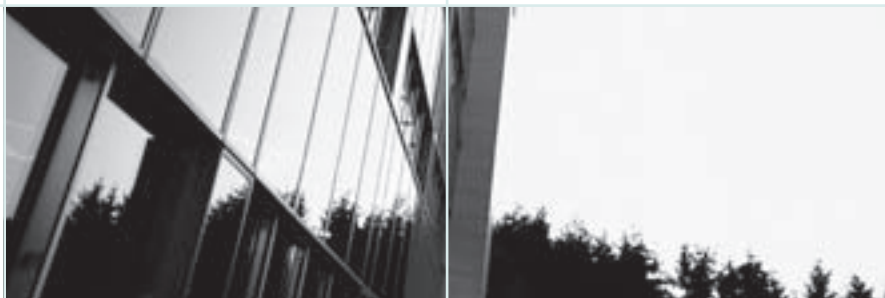
RAPPORT ANNUEL
2010

10



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi





SOMMAIRE

INTRODUCTION 5

I. L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES: UN ORGANISME EN PLEINE MUTATION II

I.1	Objectifs et missions	II
I.2	Organisation	13
I.3	Structure	14
I.4	Le personnel de l'inspection	17
I.5	Collaborations	20
I.6	Code de déontologie	21

2. STATISTIQUES LIÉES À L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES 29

2.1	Liste des principales entreprises et des employeurs publics	29
2.2	Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles	30
2.3	Statistiques sur l'emploi des étudiants	34
2.4	Conventions collectives de travail	38
2.5	Congé collectif	40

3. APERÇU DES ACTIVITÉS ET INITIATIVES EN 2010 43

3.1	Help center	43
3.2	Visites de contrôle et d'inspection routinières	52
3.3	Activités liées à la loi sur le détachement des travailleurs	62
3.4	Activités de la division ascab de l'administration des douanes et accises	67
3.5	Activités de la division « procédés chimiques et substances dangereuses »	68
3.6	Activités de la division « mécanique et équipements de travail »	69
3.7	Activités du service des établissements classés	74
3.8	Développement de la législation et de la réglementation	79
3.9	Action de sensibilisation et d'information	79

4. ANNEXES 82

RAPPORT ANNUEL 2010

2010



INTRODUCTION

LE DÉVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE STRATÉGIQUE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA PRÉVENTION AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

1. Le cadre général

La culture du bien-être du travailleur doit faire partie des valeurs élémentaires des acteurs du monde du travail qui sont chargés d'instaurer une approche préventive intégrée dans les entreprises. Un appel est ainsi lancé à tous les responsables et partenaires en vue de s'engager solidairement à réduire d'une manière effective et efficace les causes des accidents du travail et la prolifération de maladies professionnelles. Il faut souscrire à la devise : « Tout accident peut être évité et aucun risque pour la santé ne peut être accepté sur le lieu de travail ». La sécurité et la santé sont des paramètres de performance au même titre que les paramètres de coût, qualité, productivité et service au client.

La loi demande que la direction et l'encadrement doivent assurer un environnement de travail sûr et il est exigé de tous ceux qui travaillent pour ou avec une entreprise d'adopter un comportement responsable en matière de bien-être au travail. La santé et la sécurité des travailleurs sont des impératifs que se fixent tant le Gouvernement et les administrations compétentes que leurs partenaires sociaux, les employeurs et les salariés. L'approche stratégique de l'amélioration continue s'inscrit dans le contexte d'une relance continuelle des efforts en la matière et lance un appel aux parties impliquées d'instituer une prévention durable de tout risque d'accidents de travail.

Durant les 40 dernières années, le Luxembourg a été marqué par une décroissance relative des accidents de travail, grâce aux divers efforts déployés par les entreprises à l'introduction de dispositions légales et réglementaires et à la surveillance de leur respect.

Les accidents du travail ont baissé de 13,2% et les accidents de trajet de 4,8% entre 2007 et 2010. Ces derniers représentent 23% du total des accidents de travail et jouent un rôle important dans le contexte des accidents graves et mortels.

La sécurité et la santé au travail, le bien-être au travail, la qualité du travail, la performance au travail sont autant de notions à considérer, non pas comme des contraintes ou des obligations, mais bien comme la solution permettant à nos entreprises européennes d'être compétitives et concurrentielles !

Guidé par une déontologie en la matière, l'approche stratégique de l'amélioration continue énonce pour

les 5 ans à venir une approche de coopération vaste et systémique visant à atteindre des objectifs ainsi que des buts clairs et mesurables dans le temps.

Sur la base de la nouvelle stratégie de la Commission des Communautés Européennes en matière de santé et de sécurité 2007-2012 du 21 février 2007 et à l'instigation du Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Inspection du travail et des mines, une campagne tendant à redynamiser la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs fut continuée sur la lancée du plan d'action 2003-2007.

Le Ministère du travail et de l'emploi s'engage à mettre en place un projet politique ambitieux orienté sur le développement d'une stratégie nationale intégrant d'une part la santé et la sécurité au travail et d'autre part le droit social du travail et l'analyse de leur impact sur le programme national d'amélioration continue du bien-être des travailleurs au travail.

2. Les défis pour la santé et la sécurité au travail

Les nouvelles technologies créent des emplois dont les conditions sont particulièrement difficiles à inspecter selon les méthodes traditionnelles (c'est notamment le cas, par exemple, de la durée du travail, de la sécurité sociale et de la rémunération dans le cadre du télétravail ainsi que de la sécurité et de la santé dans le domaine des nanotechnologies). Il est donc nécessaire d'aborder la santé et la sécurité au travail de façon systématique aussi bien au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

En outre, de nouvelles compétences en matière d'inspection et de nouvelles approches stratégiques de l'amélioration continue de la prévention s'imposent pour répondre à la complexité croissante des procédés industriels, aux problèmes liés à la sécurité et à la santé au travail (biotechnologies, nouveaux produits chimiques et risques associés) ainsi qu'aux nouvelles pathologies physiques et mentales, entre autres facteurs.

Les nouvelles formes d'emploi, les pratiques de sous-traitance et la complexité des chaînes d'approvisionnement rendent encore plus difficile la tâche quotidienne des inspecteurs et requièrent des approches plus globales, la collecte de données

et des campagnes associant partenaires sociaux, médias et organismes spécialisés.

Pendant la crise, les gouvernements et les entreprises ont adopté diverses stratégies pour modifier les conditions de travail. Des mesures comme le gel des salaires, le partage du travail et la réduction du temps de travail ont été prises à plusieurs occasions, mais les fonctionnaires chargés de veiller à ce qu'elles soient appliquées conformément à la loi n'ont pas toujours été sensibilisés ou formés à cette nouvelle tâche. Plusieurs pays ont déjà inclus en priorité dans leur programme national d'inspection le contrôle du paiement des salaires et de l'aménagement du temps de travail.

La réorientation des priorités vers une économie écologiquement viable amène les services d'inspection à concevoir des programmes et des approches inédits, qui intègrent par exemple les emplois verts et la surveillance de l'environnement.

Préoccupation majeure depuis les années quatre-vingt-dix, la lutte contre le travail non déclaré, en particulier dans l'Union européenne, est plus que jamais d'actualité en raison de la crise économique. Dans l'ensemble, le travail non déclaré concerne les petites entreprises, ou en tout cas celles employant moins de 50 travailleurs, et il est présent dans les secteurs du bâtiment, du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration et des transports. Pour combattre ce phénomène, les actions inter-administratives consistent à organiser des campagnes d'inspection efficaces qui ciblent ces secteurs.

L'existence de systèmes d'administration et d'inspection du travail solides est un élément déterminant pour garantir la bonne gouvernance du marché du travail, un développement économique équitable et l'application effective des normes internationales du travail. Les mutations économiques, sociales et technologiques qui se sont produites au cours des dernières années ont conduit les gouvernements à revoir l'organisation, le rôle et le mode opératoire de ces institutions, ce qui a profondément modifié le contexte dans lequel elles opèrent. La crise économique actuelle a suscité un regain d'intérêt pour la redéfinition de leur rôle et méthodes de travail, car elles sont apparues comme des éléments essentiels pour y faire face.

3. Le développement de l'approche stratégique de l'amélioration continue de la sécurité, de la santé et du bien-être des travailleurs

3.1 Un cadre européen

Le succès de la stratégie communautaire dépendra de l'engagement des États membres à adopter des stratégies nationales cohérentes qui fixent des objectifs quantitatifs pour la réduction des accidents du travail

et des maladies professionnelles, qui sont ciblées sur les secteurs et les entreprises affichant les plus mauvais résultats et qui visent les risques les plus courants et les travailleurs les plus vulnérables. La définition de ces stratégies devrait reposer sur une évaluation détaillée de la situation nationale, avec la participation active et la consultation de toutes les parties intéressées, notamment des partenaires sociaux.

Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, les États membres ont reconnu que la garantie de la qualité et de la productivité au travail peut largement contribuer à promouvoir la croissance économique et l'emploi. En effet, l'absence de protection efficace de la santé et de la sécurité au travail peut déboucher sur un absentéisme résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que sur une invalidité permanente d'origine professionnelle, ce qui revêt une dimension humaine non négligeable, mais a aussi un impact négatif majeur sur l'économie. Le coût économique énorme des problèmes de santé et de sécurité au travail entrave la croissance économique et affecte la compétitivité des entreprises dans l'UE. En outre, une part importante de ce coût est supportée par les systèmes de sécurité sociale et les finances publiques.

Les politiques nationales et de l'UE devraient contribuer à créer des environnements de travail et des services de santé au travail qui permettent aux travailleurs de participer pleinement et de manière productive à la vie professionnelle jusqu'à leurs vieux jours. Notre objectif devrait être une situation dans laquelle le travail renforce la santé et le bien-être personnels et dans laquelle l'accès au marché du travail et le maintien dans l'emploi améliorant la santé globale de la population. Dans ce contexte, il est important de souligner la contribution qu'une bonne santé au travail peut apporter à la santé publique en général. En effet, le lieu de travail constitue un cadre particulièrement approprié pour les activités de prévention des risques et de promotion de la santé.

3.2 Les objectifs de l'approche stratégique de l'amélioration continue de la santé et de la sécurité au Grand-Duché de Luxembourg

La nouvelle approche stratégique nationale pour l'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail et du bien-être des travailleurs vise à promouvoir :

- un environnement de travail adéquat tenant compte de la santé physique et psychique et de l'équilibre social du travailleur. Les parties impliquées s'engagent à être plus attentives aux obligations légales en matière de prévention et notamment à l'analyse des risques et aux systèmes de gestion;
- un « benchmarking » national, voire international ;
- la sensibilisation des employeurs, surtout de ceux ayant recours à la sous-traitance, au travail intérimaire, à des stagiaires et à des étudiants sur les risques

augmentés qu'engendre la présence sur les lieux de travail de personnes externes à l'entreprise;

- une collaboration plus étroite en la matière entre les parties impliquées, en l'occurrence les employeurs, les syndicats, les services de santé au travail et les administrations compétentes;
- une meilleure éducation et formation permettant d'accroître la compétence du personnel, la responsabilisation de chacun pour sa propre sécurité et santé et celle de ses collègues. Les formations professionnelles des coordinateurs en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles et des travailleurs désignés des entreprises doivent être mises à profit des responsables d'entreprises des secteurs à risques et des délégués à la sécurité;
- la sensibilisation des autorités compétentes, des acteurs de l'enseignement primaire et secondaire, afin d'introduire dès le plus jeune âge, les bases d'une culture de santé, de sécurité et de bien-être dans les programmes scolaires;
- la prise de conscience des risques et les initiatives de prévention des risques d'accidents. En effet, on constate que des comportements dangereux, inadaptés ou maladroits sont à l'origine de la majorité des accidents de travail. Des améliorations techniques et davantage de règlements ne suffisent pas à résoudre le problème. La prise de conscience des risques et les initiatives de prévention des accidents devrait s'inscrire dans les curricula des professions sensibles œuvrant dans l'intérêt de la sécurité et de la santé des travailleurs;
- une meilleure prise en compte de la complémentarité entre produits et équipements sécurisés et entre les conditions de travail, des organisations et les systèmes de gestion;
- les initiatives visant à réduire le nombre et la gravité des accidents de trajet. Cette problématique doit recevoir tout autant d'attention de la part des acteurs politiques, économiques et sociaux que les accidents du travail au sens strict.

3.3 L'organisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM)

L'inspecteur de l'ITM participe pleinement à la promotion du travail décent afin d'atteindre un développement économique et social durable à travers le monde.

L'ensemble des travaux des collaborateurs de l'ITM est subordonné à l'atteinte du but principal de l'Inspection du travail et des mines tout en assurant un flux dynamique et de qualité des services requis par les salariés et les employeurs.

Pour mener à bien ses tâches, l'infrastructure de l'ITM est adaptée à la nouvelle organisation. Elle se base sur un réseau d'inspecteurs du travail qui sont formés à de nouvelles pratiques. Cette formation accorde une attention spéciale au système de gestion du personnel

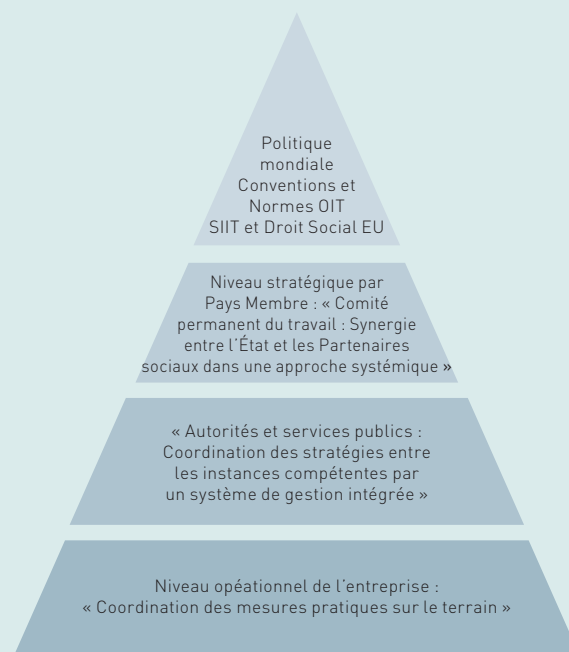
et vise à prévenir les troubles sociaux et psychologiques des salariés au travers d'une approche intégrée. Le principe d'un inspecteur par entreprise en tant qu'« ambassadeur du travail » est aujourd'hui une réalité.

L'ensemble de ces inspecteurs forme un nouveau corps, l'inspectorat doté de pouvoirs proactifs et, au besoin, coercitifs étendus relatifs à la protection des conditions de travail des salariés. Les membres de l'inspectorat du travail informent, conseillent, interviennent ou assument des fonctions de médiation informelle pour tout litige individuel du travail relatif à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

Le système de gestion intégré de la sécurité et de la santé au travail (SGSST) compte depuis décembre 2007 quatre niveaux. Il est plus détaillé que l'ancien système et comporte des « équipes triangulaires » qui confèrent davantage de responsabilité aux directeurs adjoints, aux chefs des divisions spécifiques ainsi qu'aux agences régionales déconcentrées.

Les missions des inspecteurs dépassent le simple contrôle de la santé et de la sécurité au travail ainsi que des conditions de travail. Ils sont également chargés de définir un certain nombre de priorités nationales spécifiques, telles que la conformité aux conventions collectives du travail, le régime des établissements classés et les établissements SEVESO.

Système de gestion de la sécurité et de la santé au travail - SGSST



©Paul Weber, ITM

Diagramme du système intégré illustrant les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail à différentes échelles : au niveau international, national, au niveau des administrations nationales et au niveau de l'entreprise

3.4 Le développement d'un système d'indicateurs

Un système d'indicateurs sera mis en place qui permettra d'évaluer les résultats de l'approche stratégique de l'amélioration continue sur les conditions de travail. L'objectif serait en premier lieu d'étudier la faisabilité d'un système d'indicateurs qui permettent d'évaluer l'évolution du niveau de prévention en matière de santé et de sécurité au travail et les conditions du travail afin de créer des benchmarks aussi bien pour les entreprises que pour l'Inspection du travail.

4. La ratification de la convention 187 de l'OIT

Le Conseil d'Administration de l'Organisation Internationale du Travail a adopté, lors de sa 307^e session de mars 2010 un plan d'action pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail ; il s'agit plus particulièrement de la convention n° 187. Cette convention prévoit entre autre que tout Membre qui ratifie la convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

Le développement et l'implémentation de l'approche stratégique de l'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail et de bien-être des travailleurs permettront au Grand Duché de Luxembourg de ratifier la Convention 187. Ceci sera officiellement annoncé lors de la prochaine réunion de la conférence internationale du travail que se tiendra au mois de juin à Genève.







I. L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES: UN ORGANISME EN PLEINE MUTATION

I.1 OBJECTIFS ET MISSIONS

L'Inspection du travail et des mines est placée sous l'autorité du ministère du Travail et de l'Emploi.

Sans préjudice d'autres attributions qui lui ont été réservées par les dispositions légales, réglementaires ou administratives, l'Inspection du travail et des mines est chargée notamment de:

- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles;
- intervenir dans l'établissement des conditions d'autorisation des établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes dans le cadre des lois et règlements en vigueur et d'en contrôler l'application;
- assurer l'application de la législation relative à la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes ainsi que la surveillance des établissements où des travailleurs sont exposés aux risques d'irradiation;
- la prévention et de l'aplanissement de tous les conflits du travail individuel qui ne sont pas de la compétence de l'Office de Conciliation.

I.1.1 Que font les inspecteurs?

Les inspecteurs ont pour tâche de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés en leur fournissant les informations juridiques et techniques lors de la mise en

œuvre des dispositions légales en matière de travail, de sécurité et de santé au travail. Ils assument également une fonction d'interlocuteurs en vue de prévenir et d'aplanir les conflits sociaux individuels. Par ailleurs, les inspecteurs constatent les infractions. De ce fait, ils sont autorisés à effectuer des mesures de nature technique et scientifique (y compris prélèvements) afin de vérifier la conformité des installations aux dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles.

I.1.2 Quels sont leurs pouvoirs?

Les inspecteurs assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail.

Ils doivent avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit, aux lieux de travail visés.

Les membres de l'inspectorat du travail sont autorisés à prendre l'identité et à photographier toute personne se trouvant sur leurs lieux de travail. Ils sont bien sûr habilités à exiger la présentation du permis de travail.

Ils sont libres de procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont observées. Ils peuvent obliger l'employeur à informer d'une manière adéquate tous les salariés, par l'affichage ou par tout autre moyen de communication approprié, quant aux dispositions légales, réglementaires, adminis-

tratives et conventionnelles, aux circulaires relatives au droit du travail ou à la sécurité et la santé des salariés et aux consignes de sécurité rédigées ou graphiquement reproduites. En outre, les inspecteurs du travail sont autorisés à ordonner des mesures d'urgence à des fins de régularisation ou de cessation de violation du droit du travail.

Lorsque la sécurité et la santé au travail des salariés est gravement compromise ou risque de l'être, le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut ordonner l'arrêt immédiat du travail, l'évacuation des lieux menacés et la fermeture des lieux de travail.

I.1.3 Missions

L'Inspection du travail et des mines a une mission systématique d'inspection du bien-être des travailleurs, c'est-à-dire d'une part, de la relation et des conditions de travail et d'autre part de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'objectif premier de l'Inspection du travail et des mines est la prévention.

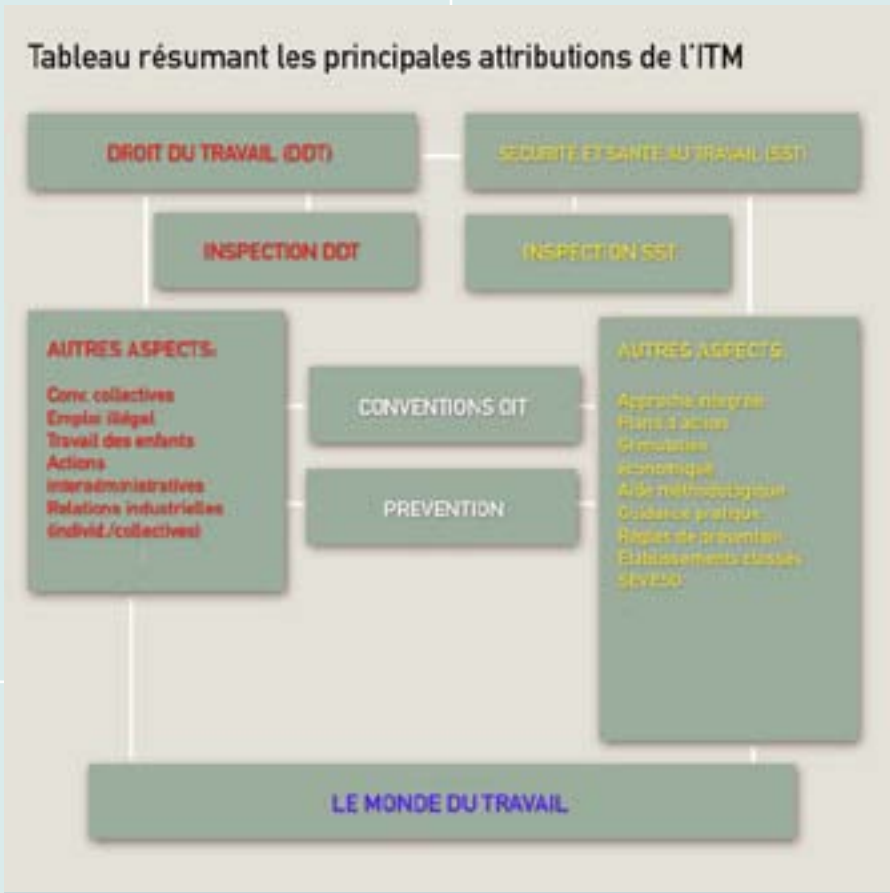
Une intervention préventive permet aux entreprises - ainsi qu'à la collectivité - de réduire leurs coûts tout en améliorant leur compétitivité. Elle constitue un élément clé de la protection moderne du travail. L'Inspection du travail et des mines se doit d'être un service public impartial et indépendant.



Elle n'est plus uniquement un organe de contrôle, mais une instance d'assistance pour les entreprises en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du travailleur ainsi que le droit social du travail. Dans ce cadre, l'Inspection du travail et des mines développe un ensemble de mesures anticipatives prises ou prévues à tous les stades de l'activité pour pallier, ou du moins diminuer, tout risque pour la sécurité et la santé physique, psychique et sociale des travailleurs ainsi que toute dégradation des conditions des travailleurs. Ces actions respectent une logique de développement social durable.

Son but est de contribuer au développement durable du bien-être du salarié au travail, de la sécurité des établissements classés ainsi que de la sécurité des produits mis sur le marché européen.

Cependant, il va de soi que toute législation ou règlement implique de vérifier son application. Aussi, une évidente mission de contrôle incombe à l'Inspection du travail et des mines ainsi que son corollaire, la sanction. L'ensemble des missions se résume donc à la surveillance de l'application de la législation, à l'information et au conseil des employeurs et des travailleurs, à la médiation au niveau des conflits, à l'intervention, à la constatation des infractions et à la collaboration avec le ministre. L'Inspection du travail et des mines a également un rôle de coordinateur tripartite et coordonne les mesures pratiques à mettre en œuvre sur le terrain.



I.2 ORGANISATION

L'inspecteur participe pleinement à la promotion du travail décent afin d'atteindre un développement économique et social durable à travers le monde.

L'ensemble des travaux des collaborateurs de l'Inspection du travail et des mines est subordonné à l'atteinte du but principal de l'Inspection du travail et des mines tout en assurant un flux dynamique et de qualité des services requis par les salariés et les employeurs.

Pour mener à bien ses tâches, l'infrastructure de l'Inspection du travail et des mines est adaptée à la nouvelle organisation. Elle se base sur un réseau d'inspecteurs du travail qui sont formés à de nouvelles pratiques. Cette formation accorde une attention spéciale au système de gestion du personnel et vise à prévenir les troubles sociaux et psychologiques des salariés au travers d'une approche intégrée. Le principe d'un inspecteur par entreprise en tant qu'«ambassadeur du travail» est aujourd'hui une réalité.

L'ensemble de ces inspecteurs forme un nouveau corps, l'inspectorat doté de pouvoirs proactifs et, au besoin, coercitifs étendus relatifs à la protection des conditions de travail des salariés. Les membres de l'inspectorat du travail informent, conseillent, interviennent ou assument des fonctions de médiation informelle pour tout litige individuel du travail relatif à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

Le système de gestion intégré de l'Inspection du travail et des mines (SIIT) compte maintenant quatre niveaux. Il est plus détaillé que l'ancien système et comporte des «équipes triangulaires» qui confèrent davantage de responsabilité aux directeurs adjoints, aux chefs des services spécifiques ainsi qu'aux agences régionales.

Les missions des inspecteurs dépassent le simple contrôle de la santé et de la sécurité au travail ainsi que des conditions de travail. Ils sont également chargés de définir un certain nombre de priorités nationales spécifiques, telles que la conformité aux conventions collectives du travail, le régime des établissements classés, les établissements SEVESO et les règles de prévention de l'Association d'Assurance contre les Accidents.



Diagramme du système intégré illustrant les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail à différentes échelles : au niveau international, national, au niveau des administrations nationales et au niveau de l'entreprise

I.3 STRUCTURE

Les effectifs de l'Inspection du Travail et des Mines se répartissent entre deux départements et des agences locales comme indiqué dans le tableau ci-dessous (situation janvier 2011):

Bureaux : 3, rue des Primeurs L-2361 STRASSEN - Adresse postale : B.P. 27, L-2010 Luxembourg - Internet: http://www.itm.lu									
Helpcenter: 247-76200 - Standard téléphonique: 247-86145 - Téléfax: 491447 (direction) - 406047 (dépt. Sécurité-santé)									
DIRECTION - Fax: 491447									
Directeur:	Paul WEBER				Secrétaire de dir.:	Nadine SCHNEIDER			
Directeur adjoint:	Robert HUBERTY				Secrétaire :	Nancy GRINGMUTH-SCHMIT			
Directeur adjoint:	Claude LORANG				Secrétaire :	Joëlle KIRSCH			
HELPCENTER - FAQ					76200				
DÉPARTEMENT ADMINISTRATIF					DÉPARTEMENT OPÉRATIONNEL 1 - STRATÉGIES SST				
Standard téléphonique		86145	Fax: 491447		Standard téléphonique		86145	Fax: 406047	
Chargé de la dir. du dépt.:	Paul WEBER				Chargé dir. du dépt.:	Robert HUBERTY			
Chef de bureau adjoint	Nathalie THULL				Secrétaire:	Nancy GRINGMUTH-SCHMIT			
Employée (après-midi):	Désirée CADAMURO-HECK				Chef de bureau adjoint:	Jerry FUSENIG			
Ouvrier-Mécanicien:	Nico KLEIN				Rédacteur ppal.:	David KOPPERS			
Ouvrier:	Marcel FERNANDEZ				Employé:	Michel WILMES			
Documentaliste:	Nico JUNKER				Employée:	Karin BAASCH-WILMES			
Réception:	Karin BASSANIN (matin)				DIVISION «SEVESO»				
	Romain MAJERUS (a-m)				Ing.-tech. insp. ppal.:	Luc DELLA SCHIAVA			
DIVISION HC					Ingénieur-technicien ppal.:	Yves MELCHER			
Chef de la division:	Claude SANTINI				DIVISION «PROCÉDÉS CHIMIQUES, UTILISATION PRODUITS DANGEREUX»				
Inspecteur du Travail:	José AULLO				Ingénieur 1e classe:	Marc KREMER			
Rédacteur (matin):	Michèle BACKES				Ing.-tech. insp.:	Nathalie WETZ			
Inspecteur du Travail:	Gustave MEISENBURG				1er commis technique ppal.:	Will FERIGO			
Employée:	Malou MULLER				DIVISION «MÉCANIQUE + MISE SUR LE MARCHÉ UE»				
DIVISION PERSONNEL ET FORMATION					Ing.-chef de division:	Pierre HEUSCHLING			
Chef de bureau hors cadre:	Joëlle KAISER				Ing.-tech. ppal.:	Guy BAUM			
Employée:	Karin BAASCH-WILMES				Ing.-tech. ppal.:	Raoul SCHMIDT			
DIVISION REPRÉSENTATION DES SALAIRES					DIVISION «BÂTIMENTS ADMINISTRATIFS»				
Ing.-tech. Insp. ppal 1er e.r.:	Pierre LORANG				Ing.-tech. insp. ppal 1er e.r.:	Serge GREHTEN			
Inspecteur hors cadre:	Sandro BIRASCHI				DIVISION «COACHING DES ENTREPRISES À HAUTS RISQUES»				
Employée (matin):	Jill ERNSDORFF-THOMMES				Ing.-tech. insp. ppal 1er e.r.:	Baudouin WEIMERSKIRCH			
DIVISION INFORMATIQUE					DIVISION «ÉTABLISSEMENTS CLASSES»				
Chef de la division:	Robert KLOPP				Standard téléphonique		86213	Fax: 26483561	
Ing.-tech. insp. ppal 1er e.r.:	Jean-Paul BECK				Chef de la division	Jean-Jacques MERTZIG			
Employée:	Danielle MAGAR-FUNCK				Ing.-tech. insp. ppal 1er e.r.:	Marc OLINGER			
Ingénieur-technicien :	David NEVES				Ing.-tech. insp. ppal.:	Luc DELLA SCHIAVA			
Brigadier en chef détaché	Edgar KARTHEISER				Ing.-tech. ppal.:	Michel STANZELEIT			

[illegible]



AGENCES À VOTRE SERVICE

ITM - Agence Luxembourg

3, rue des Primeurs - L-2361 Strassen
Tél.: +352 247 - 86 210 - Fax: +352 40 40 07



ITM - Agence Diekirch

16, rue Jean l'Aveugle - L-9208 Diekirch
Tél.: +352 247 - 76 250 - Fax: +352 247 - 76 260



ITM - Agence Esch-sur-Alzette

68, rue du Luxembourg - L-4221 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 247 - 76 210 - Fax: +352 247 - 76 240

1.4 LE PERSONNEL DE L'INSPECTION

Au cours de l'année 2010, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du travail et des mines dénote une légère augmentation, pour se situer à 88 agents au 31 décembre 2010. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1	1
		staff administratif	1	1	1	1	1	1
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1	1
		staff administratif	2	2	2	3	4	4
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	3	3	3	3
		ing. tech	4	4	4	4	4	4
		staff administratif			1	1	1	1
	Établ. classés	ing. tech.	8	8	9	9	10	11
		staff administratif	6	5	5	5	5	5
	Coaching	ing. tech.						1
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1	1
		attachés	2	3	3	2	3	3
		ass. sociale	1	1	1	1	1	1
		ing. tech.	2	3	3	2	2	1
		staff administratif + rédacteurs	8	11	7	8	6	6
Services auxiliaires	Help Center	staff administratif					4	4
		Inspect./ rédacteurs	1	1	2	2	2	2
	Administration	staff administratif	4	6	7	7	5	7
		ing. tech.	3	3	3	3	4	3
		opérateurs	3	3	3	3	3	3
	Informatique	staff administratif	1	1	1	1	1	1

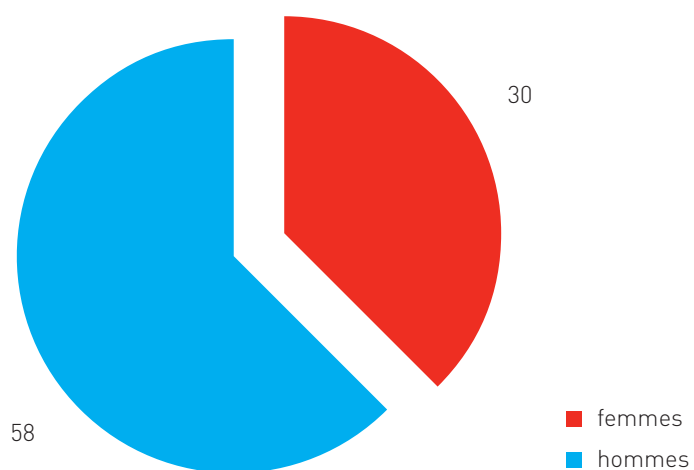
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	3	2	2	2	2	3
		ing. tech						1
		Inspecteurs du travail	6	6	7	8	7	5
	Esch/Alzette	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	2	2	2
		ing. tech.				1	1	1
		Inspecteurs du travail	5	5	6	6	6	6
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	1	1	1	1	1	1
		ing. tech.			1	1	1	0
		Inspecteurs du travail	3	3	2	2	2	2
TOTAL:			75	80	82	84	87	88

Il est à remarquer que 4 agents détachés de l'Administration des douanes et accises actuellement en service au sein de la direction et des agences sont intégrés numériquement dans les services, bien qu'ils effectuent encore certaines tâches dans le cadre de leurs attributions au sein de l'Administration des douanes et accises.

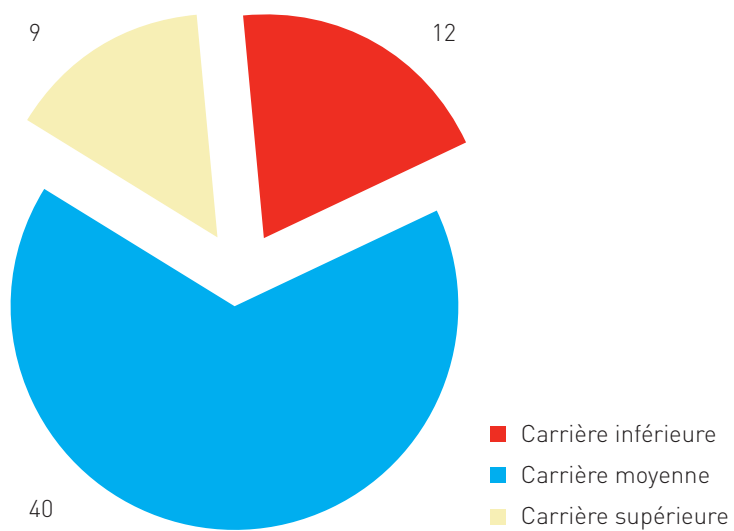
De plus, un certain nombre de personnes travaillent à temps partiel.



Répartition par sexe



Répartition des carrières des fonctionnaires auprès de l'ITM



I.5 COLLABORATIONS

L'inspection du travail et des mines agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Ainsi l'Inspection du travail et des mines collabore entre autres avec l'Association d'Assurance contre les Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Inspection chargée de veiller à la sécurité des fonctionnaires (Ministère de la Fonction publique), les organismes agréés pour le contrôle des réservoirs sous pression, appareils de levage, le bruit et l'hygiène du travail entre autres, le service des douanes,...

La loi du 21 décembre 2007 porte création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de conciliation individuelle, qui est composé à parts égales de représentants du gouvernement, des salariés et des entreprises. Il surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi. Il est également chargé d'examiner l'évolution des conditions de travail et de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'Inspection du travail et des mines collabore étroitement avec le susdit comité et, ensemble avec des fonctionnaires du Ministère du travail et de l'emploi et de l'Administration de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines, assure la gestion de son secrétariat.

La loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines met en place un «Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail» chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail, dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation.

Le Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail est composé par l'Inspection du travail et des mines, la Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises, le Service national de la sécurité dans la fonction publique et l'Association d'assurance contre les accidents.



1.6 CODE DE DÉONTOLOGIE

Ce code de déontologie est un document conçu pour permettre à l'Inspection du travail et des mines en tant qu'organisation et à son personnel d'appliquer des normes de haute qualité dans le domaine de la conduite professionnelle et éthique.

1.6.1. Le code de déontologie pour l'Inspection du travail - un cadre éthique

Les membres de l'ITM ont le devoir de fournir des services où sont valorisées les plus hautes notions d'intégrité et qui répondent aux attentes des salariés et des partenaires sociaux, ce qui engendre la confiance dans l'organisation et affirme sa position d'autorité compétente responsable.

Afin d'aider dans la réalisation de ces attentes, le code propose un cadre éthique pour l'ITM et aux acteurs du monde du travail, mettant en avant

10 valeurs générales:

1. Indépendance et impartialité
2. Engagement et activités préventives et curatives
3. Honnêteté et intégrité
4. Connaissances et compétences
5. Confidentialité des plaintes et secrets, discrétion professionnelle
6. Devoir d'information, réserve et expression publique
7. Comportement personnel et professionnel

8. Eviter toute atteinte à la dignité des fonctions ou à la capacité de les exercer
9. Développer une culture de coopération dans le respect mutuel
10. Cohérence entre le comportement personnel et professionnel

Chacune des 10 valeurs s'explique en termes de «Normes de conduite» s'appliquant aux membres de l'ITM tout autant qu'à l'ITM en tant qu'organisation. La mise en place des valeurs et des normes de conduite exige un engagement au niveau personnel des acteurs du monde du travail tout comme à leurs institutions.

Engagement personnel des membres de l'ITM

Chaque membre de l'ITM se doit d'aspirer à suivre et à promouvoir les 10 valeurs et normes de conduite identifiées par le code et qui gouvernent son comportement éthique.

Engagement institutionnel de l'ITM

Au niveau institutionnel, l'ITM a le devoir de promouvoir un environnement sur le lieu de travail qui donne à tous ses membres des opportunités de se conformer aux valeurs et aux normes de conduite identifiées par le code et de les mettre en application.

Engagement des acteurs du système intégré d'inspection du travail

Au niveau national du système intégré d'inspection du travail, les responsables

politiques, les partenaires sociaux, les administrations et services compétents, les responsables du personnel, de la sécurité et de la santé des travailleurs et les principaux acteurs sont conviés de s'approprier l'esprit des valeurs et normes exprimées dans le code.

1.6.2. Examen des plaintes

Afin de garantir l'application des principes de ce code déontologique auprès de l'ITM, un processus transparent d'examen des plaintes doit être développé et mis en place dans tous les services d'inspection du travail.

Les origines des plaintes peuvent être variées et provenir d'un autre collègue, d'un employeur, d'un syndicat, d'un travailleur ou d'un membre du public.

Le processus d'examen doit être très représentatif et doit inclure des responsables de la Fonction publique afin de garantir la transparence, la responsabilité et, enfin, la crédibilité et le respect du service.

1.6.3. Phases de la mise en vigueur du code

Pour assurer une mise en place efficace du code de déontologie, il est impératif de développer des mécanismes afin de suivre et de contrôler les différentes phases ainsi que de les réviser et les évaluer.

Les étapes suivantes sont données comme un guide pour la mise en place du code de déontologie:

1. adoption du code de déontologie;
2. publication du code de déontologie;
3. prise de conscience et sensibilisation de l'adoption du code de déontologie, avec l'apport de tous les membres;
4. formation pour tous les membres;
5. engagement de tous les membres;
6. le code doit être accompagné d'une documentation tel un règlement de gestion interne et aussi des directives, procédures et politiques internes;
7. dans le cadre d'une amélioration continue et en reconnaissance de la nature dynamique du code de déontologie, il est indispensable de le réviser périodiquement.

I.6.4. Les 10 valeurs générales du code de déontologie

Le présent «Code de déontologie» se base sur le Code global d'intégrité pour l'Inspection du travail de l'Association internationale de l'inspection du travail (AIIT), adopté le 11 juin 2008 au BIT à Genève/Suisse et sur «Un Code de comportement éthique pour les inspecteurs du travail», ILO 2006, SafeWork.





Valeur 1. INDÉPENDANCE ET IMPARTIALITÉ

DÉFINITION ÉLARGIE:

Agir en toute objectivité, neutralité, équipe et être libre de décision

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je traiterai les usagers et mes collègues avec respect et politesse, je tiendrai compte de la dignité des personnes avec lesquelles je suis en contact.
- Je serai juste et honnête envers les gens, j'encouragerai l'égalité et je tirerai parti de la diversité dans mon travail et dans la communauté.

Incompatibilités

Art. L. 615-I. (1) Aucun des inspecteurs du travail ne peut appartenir à un organe directeur d'une organisation professionnelle. (2) Aucun membre du personnel de l'Inspection du travail et des mines ne peut, ni en nom personnel, ni par le biais de tout autre prête-nom:

- avoir un intérêt direct ou indirect, dans les entreprises ou établissements placés sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines, voire exercer des missions d'inspection ou de contrôle dans les entreprises ou établissements dans lesquels eux-mêmes ou leurs parents ou alliés en ligne directe détiennent des parts majoritaires, voire une minorité de blocage, à tous les degrés ou en ligne collatérale jusqu'au quatrième degré inclusivement;
- poser des actes de commerce;
- exploiter une industrie;
- exercer une profession à titre parallèle, sans préjudice des dérogations admises par le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- être agent d'affaires;
- tenir cabaret ou débit de boissons.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur souligne comment traiter les personnes, et comment manifester de la considération en donnant un avis, en prenant une décision et en fournissant un service.

Valeur 2. ENGAGEMENT ET ACTIVITÉS PRÉVENTIVES ET CURATIVES

DÉFINITION ÉLARGIE:

La prise d'engagement sur l'objectif et les valeurs des inspections du travail d'après le principe «Plan-Do-Check-Act (PDCA)». La planification et le calendrier des activités sont efficaces.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je m'appliquerai et je donnerai l'exemple dans ma profession ainsi que dans les tâches et activités que je contrôle.
- Je persisterai dans tout engagement jusqu'à ce que les objectifs fixés soient atteints ou ne soient plus réalisables et je lutterai pour faire respecter l'esprit des lois sur le travail.
- Je répondrai aux divers besoins de la communauté des usagers dans les plus brefs délais et sans préjugé.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur souligne le dévouement, l'application, la réceptivité, la persévérance et la foi dans le rôle de l'inspecteur qui réalise et apporte une plus-value.

Valeur 3. HONNÊTETÉ ET INTÉGRITÉ

DÉFINITION ÉLARGIE:

Quand la conduite inspire le respect, la prise d'initiatives et la confiance.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je ne donnerai mon opinion et ne ferai des observations et des conclusions pour les objectifs officiels qu'après avoir étudié tous les cas pertinents et avoir pris en compte les considérations professionnelles appropriées.
- J'exercerai mes activités professionnelles avec diligence, impartialité et honnêteté et je serai conscient de mes responsabilités lors de l'identification d'inconvénances ou de conflits d'intérêt.
- Je refuserai tout cadeau, présent, don, faveur, gratuité, promesse ou avantage spécial pouvant être interprété comme un empêchement à la réalisation de mes responsabilités officielles.
- Je servirai la communauté des usagers conformément aux instructions du gouvernement et de l'organisation, sans crainte de reproches, en fournissant un service professionnel et impartial et en donnant des avis francs et apolitiques.
- Je lutterai contre le népotisme et le favoritisme.
- J'utiliserai avec efficacité et compétence les ressources mises à ma disposition pour le bien public, en garantissant qu'elles sont accessibles et justifiables.
- Je respecterai le matériel, les équipements et les locaux mis à ma disposition par l'ITM et j'appliquerai les consignes d'utilisation.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur a pour but de promouvoir l'honnêteté et l'intégrité, qui sont caractérisées par des idéaux tels le jugement moral et indépendant, les pratiques éthiques, la confidentialité et la prise de décision informée et professionnelle.

Valeur 4. CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES

DÉFINITION ÉLARGIE:

Développée en fonction de la formation continue et centrée sur le renforcement des capacités.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je continuerai à améliorer mes connaissances et mes compétences professionnelles et j'agirai pour améliorer les services aux administrés.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur a pour but de développer des connaissances et de créer des compétences. Elle souligne l'importance de développement professionnel et de l'utilisation des compétences acquises dans l'entraide entre collègues et dans la communauté pour obtenir la sécurité et l'équité dans des lieux de travail.

Valeur 5. CONFIDENTIALITÉ DES PLAINTES ET SECRETS, DISCRÉTION PROFESSIONNELLE

DÉFINITION ÉLARGIE:

En cas de risque de préjudice dans le chef du plaignant, ni le nom de celui-ci, ni même le fait d'une plainte ne peuvent être divulgués à l'employeur. Le secret des informations confidentielles est de rigueur.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je garderai les noms des plaignants et le secret des informations confidentielles reçues dans ou à l'occasion de l'exercice de ma fonction et j'agirai pour qu'aucun préjudice ne soit créé au travailleur plaignant.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur a pour but de protéger les travailleurs et les entreprises contre toute indiscretion et divulgation de secrets et d'informations confidentielles.

Valeur 6. DEVOIR D'INFORMATION, RÉSERVE ET EXPRESSION PUBLIQUE

DÉFINITION ÉLARGIE:

Les faits marquants dans le cadre des accidents du travail et des conditions de travail sont portés au public d'une manière objective et avec une certaine réserve vis-à-vis des présumés innocents.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Vis-à-vis de la presse, j'appliquerai une certaine réserve, une objectivité et une expression correcte.
- Je n'ajouterai ni pratiquerai des amalgames non objectifs aux faits survenus.
- Je développerai des points de vues objectifs et/ou contradictoires dans les séances de formation, d'éducation et d'information.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur a pour but de mettre en œuvre un concept de communication « public relations » équilibré, systématique et dans le respect de la charte graphique de l'ITM.

Valeur 7. COMPORTEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

DÉFINITION ÉLARGIE:

Un comportement courtois, respectueux et solidaire évitant tout harcèlement et toute violence caractérisent le professionnel.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je n'agirai pas avec l'intention de nuire, de porter préjudice ou avec des préjugés personnels lors d'une prise de décision.
- J'aborderai les gens et les problèmes avec tolérance et sans préjugés.
- Je respecterai les gens indépendamment de leurs rôles et de leurs statuts et je ne les soumettrai pas aux abus du pouvoir.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur préconise le professionnalisme en traitant les gens avec équité, sans préjugé et de manière impartiale.

Cette valeur favorise la tolérance et repose sur le refus des abus de pouvoir. Elle prône la compréhension en ce qui concerne la position d'autorité des inspecteurs du travail et leur pouvoir d'impact sur la société.

Valeur 8. ÉVITER TOUTE ATTEINTE À LA DIGNITÉ DES FONCTIONS OU À LA CAPACITÉ DE LES EXERCER

DÉFINITION ÉLARGIE:

Toute relation avec les administrés s'effectue en s'affichant membre assermenté ou collaborateur de l'ITM, en faisant preuve de discernement et de proportionnalité face aux situations rencontrées.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- J'éviterai de donner lieu à scandale ou de compromettre les intérêts du service public

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur a pour but d'établir un équilibre juste entre conseil, contrôle et sanction exercé par l'inspecteur du travail dans l'intérêt de tous les acteurs.

Valeur 9. DÉVELOPPER UNE CULTURE DE COOPÉRATION DANS LE RESPECT MUTUEL

DÉFINITION ÉLARGIE:

L'engagement dans l'équipe forge un esprit d'équipe solidaire favorisant la valorisation mutuelle, l'aide des autres dans l'estime et le respect.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je favoriserai le développement du travail en équipe qui permettra de capitaliser les connaissances et les compétences visant l'excellence professionnelle et la solidarité collective.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur a pour but de motiver l'engagement des membres de l'ITM en vue d'atteindre son but.

Valeur 10. COHÉRENCE ENTRE LE COMPORTEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL ET DANS LA VIE PRIVÉE

DÉFINITION ÉLARGIE:

Quand les caractéristiques de ces principes se reflètent et dans le monde du travail et dans la vie privée.

NORMES DE CONDUITE

Engagement personnel:

- Je ne m'engagerai pas dans un emploi incompatible et je n'accepterai pas de récompense de quelque ordre que ce soit.
- Je ne transmettrai pas ni n'utiliserai de façon intentionnelle des informations obtenues dans mon travail à des fins personnelles ou pour tout autre avantage.
- Lors de la réalisation d'une tâche, je tiendrai compte avant tout de l'intérêt public.
- Je ne m'engagerai pas dans une activité ou dans une relation pouvant créer ou donner l'apparence d'un conflit avec mes responsabilités officielles.
- Je me comporterai de façon à ne pas discréditer l'ITM, ni moi-même afin de maintenir une position de respect dans la communauté dans laquelle je vis et que je sers.
- Mon comportement personnel doit être au-dessus de toute critique.
- Je m'engage à porter une tenue correcte et à me comporter avec courtoisie et respect.

OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR

Cette valeur a pour but de promouvoir l'utilisation du pouvoir aux seuls fins du bien public et cela quand il peut y avoir conflit entre des intérêts professionnels et personnels.



10



2. STATISTIQUES LIÉES À L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

2.1 LISTE DES PRINCIPALES ENTREPRISES ET DES EMPLOYEURS PUBLICS

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat		23.986
Ville de Luxembourg		3.579
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	6.170
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3.900
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	3.830
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications	3.560
Groupe CFL	Transports ferroviaires	3.490
Goodyear Luxembourg	Fabrication de produits en caoutchouc	3.190
Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	2.670
BGL BNP Paribas	Intermédiation monétaire	2.520
Luxair S.A.	Transport aérien réguliers	2.390
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	2.050
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	1.910
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1.810
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1.780
Groupe G4S	Activités de sécurité privée	1.590
Fondation Stëftung Hëllef Doheem ASBL	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	1.560
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1.500
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Intermédiation monétaire	1.500
Etablissement Public Centres, Foyers et Services pour Personnes Agées (SERVIOR)	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1.310
Groupe Kredietbank	Intermédiation monétaire	1.280
Fondation François-Elisabeth (Hôpital Kirchberg)	Activités hospitalières	1.220
Groupe Guardian	Fabrication de verre	1.200
Elisabeth	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	1.190
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret	1.150
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1.130
DuPont de Nemours (Luxembourg)	Fabrication de produits en plastique	1.120
Groupe Caceis	Intermédiation monétaire	1.100
Clearsteam	Activités auxiliaires de services financiers	1.080
Sodexo Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1.070
Centre Hospitalier du Nord	Activités hospitalières	1.010
Groupe Brink's Luxembourg	Activités de sécurité privée	1.010

Source : Statec, le Luxembourg en chiffres-2010

2.2 STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Par rapport à 2009, le nombre total d'accidents du travail a nettement augmenté, de même que le nombre d'accidents mortels. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance contre les Accidents.

NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL TOUS SECTEURS CONFONDUS

Année	Accidents (tous)			Accidents du travail proprement dits		
	déclarés	reconnus		déclarés	reconnus	
		tous	dont mortels		tous	dont mortels
2004	28.533	25.055	8	21.582	19.499	4
2005	25.620	20.896	22	18.950	15.988	9
2006	26.441	21.516	13	19.853	16.837	7
2007	26.791	20.625	11	20.138	16.011	7
2008	27.373	21.044	16	20.014	15.983	8
2009	24.304	18.668	10	17.904	14.269	5
2010	26.017	19.524	17	18.459	14.797	12

Accidents de trajet			Maladies professionnelles		
déclarés	reconnus		déclarées	reconnues	
	tous	dont mortels		toutes	dont mortelles
6.670	5.525	4	281	31	0
6.458	4.870	13	212	38	0
6.402	4.610	6	186	69	0
6.323	4.413	4	330	201	0
7.096	4.904	8	263	157	0
6.170	4.339	5	230	60	0
7.232	4.659	5	326	68	0

RÉPARTITION DE LA FRÉQUENCE DES ACCIDENTS RECONNUS SUIVANT
LES CLASSES DE RISQUE – ANNÉES 2009 / 2010
(nombre d'accidents par rapport à 100 salariés-unité occupés à plein temps)

Classe de risque	Libellé	2009			2010		
		Accidents (tous)	Accidents du travail propre- ment dits	Accidents de trajet	Accidents (tous)	Accidents du travail propre- ment dits	Accidents de trajet
1)	Commerce, alimentation, et autre activités non classés ailleurs	6,51	4,84	1,67	6,76	4,92	1,84
2)	Assurances, banques, bureaux d'études etc.	2,17	0,81	1,36	2,28	0,89	1,39
3)	Chimie, textile, papier (fabrication d'objets en caoutchouc, en matières synthétiques, de textiles)	6,60	4,59	2,01	7,09	4,98	2,11
4)	Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement, etc. d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien machines et véhicules, scieries et fabriques d'objets en bois)	9,56	7,59	1,97	9,58	7,48	2,11
5)	Sidérurgie	5,44	4,32	1,13	5,08	3,91	1,16
6)	Bâtiment, gros-œuvre; travail des minéraux	13,74	12,65	1,08	13,70	12,75	0,95
7)	Travaux de toiture et travaux sur toit	20,24	19,01	1,23	19,08	17,64	1,43
8)	Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolations, plâtreries, peinture et vitrerie, revêtement de sols, menuiseries pour bâtiment)	11,72	10,81	0,92	11,52	10,64	0,88
9)	Equipements techniques du bâtiment notamment: travaux d'installations électriques, de gaz et eau etc...	11,25	10,00	1,25	11,13	0,66	1,47
10)	Abrogée	-	-	-	-	-	-
11)	Travailleurs intellectuels indépendants	0,83	0,57	0,26	0,90	0,66	0,23
12)	Etat (y compris bénéficiaires d'allocations de chômage)	2,92	2,10	0,82	3,04	2,28	0,76
13)	Communes	9,23	7,96	1,26	9,78	8,05	1,73
14)	Transport terrestre, fluvial, et maritime	6,55	5,67	0,87	7,13	6,18	0,96
15)	Aviation	7,34	5,78	1,56	8,32	6,22	2,10
16)	Distribution de l'énergie et de l'eau	6,47	4,76	1,71	5,37	4,28	1,09
17)	Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres et cinémas, carrousels etc.	2,23	1,16	1,07	2,64	1,70	0,94
18)	Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs)	5,41	2,87	2,54	4,48	2,65	1,83
19)	Fabrication faïences et verre etc.	6,28	3,92	2,35	5,22	4,30	0,92
20)	Fabrication par voie humide d'objets en ciment	16,91	14,49	2,42	15,60	13,50	2,10
21)	Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	7,07	6,06	1,01	7,68	6,66	1,02
22)	Travail intérimaire	12,31	10,42	1,90	13,81	11,93	1,88
Total:		6,12	4,70	1,42	6,28	4,78	1,50

Les secteurs qui ont enregistré une hausse de la fréquence des accidents sont, par ordre d'importance de la hausse, le secteur du travail intérimaire, de l'aviation et du transport terrestre, fluvial, et maritime. Par contre, les secteurs de fabrication par voie humide d'objets en ciment, des travaux de toiture et travaux sur toit et de la distribution de l'énergie et de l'eau enregistrent, en 2010, la plus forte baisse de fréquence.

RÉPARTITION DES ACCIDENTS RECONNUS SUIVANT L'AGENT MATÉRIEL

Code	Libellé	Nombre	%
00.00	Pas d'information	465	2,38
01.00	Bâtiments, constructions, surfaces - à niveau (intérieur ou extérieur, fixes ou mobiles, temporaires ou non)	3.379	17,31
02.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en hauteur (intérieur ou extérieur) et la distribution d'énergie et de support d'énergie	1.518	7,78
03.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en profondeur (intérieur ou extérieur)	285	1,46
04.00	Dispositifs de distribution de matière, d'alimentation, canalisations	107	0,55
05.00	Moteurs, dispositifs de transmission et de stockage d'énergie	171	0,88
06.00	Outils à main, non motorisés	1.050	5,38
07.00	Outils tenus ou guidés à la main, mécaniques	649	3,32
08.00	Outils à main - sans précision sur la motorisation	136	0,70
09.00	Machines et équipements - portables ou mobiles	102	0,52
10.00	Machines et équipements - fixes	228	1,17
11.00	Dispositifs de convoyage, de transport et de stockage	1.229	6,29
12.00	Véhicules terrestres	2.846	14,58
13.00	Autres véhicules de transport	106	0,54
14.00	Matériaux, objets, produits, éléments constitutifs de machine - bris, poussières	3.794	19,43
15.00	Substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques	345	1,77
16.00	Dispositifs et équipements de sécurité	262	1,34
17.00	Équipements de bureau et personnels, matériel de sport, armes, appareillage domestique	627	3,21
18.00	Organismes vivants et êtres humains	919	4,71
19.00	Déchets en vrac	154	0,79
20.00	Phénomènes physiques et éléments naturels	1.151	5,90
99.00	Autres agents matériels non listés	1	0,01
Total :		19.524	100

2.3 STATISTIQUES SUR L'EMPLOI DES ÉTUDIANTS

Le tableau ci-dessous présente les chiffres de l'emploi des étudiants pendant les mois de juillet, août et septembre 2010. La répartition selon les secteurs indique que l'Administration publique, le commerce, les services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager et la restauration sont les branches qui font le plus appel à des travailleurs étudiants pendant la période des vacances. Au total, 17.737 étudiants sont employés durant l'été. Plus de 66% des étudiants employés durant les vacances ont 18 ans ou plus.

ÉTUDIANTS TRAVAILLANT AU LUXEMBOURG PENDANT LES MOIS DE JUILLET, AOÛT ET SEPTEMBRE 2010

Code n.a.c.e. rév2.	15 ans	
	femmes	hommes
01 Culture et production animale, chasse et services annexes	2	5
02 Sylviculture et exploitation forestière	.	3
08 Autres industries extractives	1	.
10 Industries alimentaires	10	7
11 Fabrication de boissons	1	3
12 Fabrication de produits à base de tabac	.	.
13 Fabrication de textiles	.	.
16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	.	4
17 Industrie du papier et du carton	.	1
18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements	.	2
20 Industrie chimique	.	.
22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	1	2
23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	.	3
24 Métallurgie	.	.
25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	1	12
26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	2	1
27 Fabrication d'équipements électriques	2	1
28 Fabrication de machines et équipements n.c.a.	.	3
29 Industrie automobile	.	.
31 Fabrication de meubles	.	.
32 Autres industries manufacturières	.	.
33 Réparation et installation de machines et d'équipements	5	4
35 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	.
36 Captage, traitement et distribution d'eau	1	1
37 Collecte et traitement des eaux usées	1	3
38 Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	1
39 Dépollution et autres services de gestion des déchets	.	.
41 Construction de bâtiments	2	9
42 Génie civil	1	5
43 Travaux de construction spécialisés	6	60
45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	4	25
46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	18	20
47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	102	63
49 Transports terrestres et transport par conduites	2	5
50 Transports par eau	.	3
51 Transports aériens	.	2
52 Entreposage et services auxiliaires des transports	2	2
53 Activités de poste et de courrier	1	.
55 Hébergement	14	8

	16 ans			17 ans			18 ans			> 18-25 ans			Total
Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	
7	.	12	12	3	6	9	3	9	12	6	16	22	62
3	.	1	1	2	2	4	1	2	3	.	2	2	13
1	.	2	2	.	1	1	.	2	2	.	2	2	8
17	14	14	28	9	10	19	16	8	24	26	18	44	132
4	2	2	4	3	6	9	1	6	7	10	13	23	47
.	1	4	5	9	7	16	21
.	1	1	2	1	1	2	5	13	18	15	39	54	76
4	.	4	4	.	6	6	1	3	4	.	5	5	23
1	1	2	3	4
2	1	.	1	1	2	3	.	4	4	.	2	2	12
.	3	7	10	2	2	4	3	3	6	7	10	17	37
3	1	3	4	.	9	9	4	11	15	15	40	55	86
3	1	12	13	6	5	11	3	5	8	10	32	42	77
.	.	4	4	2	4	6	6	10	16	12	29	41	67
13	2	9	11	1	15	16	4	14	18	6	40	46	104
3	6	2	8	6	.	6	2	.	2	3	.	3	22
3	1	8	9	2	3	5	1	4	5	3	10	13	35
3	3	5	8	1	3	4	8	17	25	33	63	96	136
.	.	1	1	2	2	3
.	.	2	2	2	2	.	1	1	5
.	.	.	.	1	.	1	.	.	.	1	2	3	4
9	.	1	1	1	2	3	.	2	2	2	7	9	24
1	.	4	4	17	22	39	20	13	33	25	38	63	140
2	1	4	5	2	8	10	1	4	5	.	16	16	38
4	2	6	8	2	10	12	2	4	6	3	12	15	45
2	1	10	11	1	3	4	4	12	16	3	25	28	61
.	1	.	1	.	.	.	1
11	3	25	28	4	24	28	8	19	27	20	44	64	158
6	2	12	14	3	11	14	3	8	11	9	18	27	72
66	14	105	119	16	114	130	15	85	100	40	167	207	622
29	10	26	36	12	22	34	8	14	22	21	56	77	198
38	30	52	82	36	58	94	41	75	116	92	137	229	559
165	184	145	329	175	148	323	235	143	378	709	393	1.102	2.297
7	8	20	28	7	12	19	4	13	17	16	54	70	141
3	.	1	1	.	.	.	1	1	2	3	3	6	12
2	4	1	5	4	3	7	9	8	17	24	37	61	92
4	1	3	4	3	.	3	1	5	6	6	11	17	34
1	1	1	.	2	2	2	23	25	29
22	28	16	44	38	13	51	21	14	35	92	53	145	297

56 Restauration	21	24
58 Édition	.	1
59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	.	.
60 Programmation et diffusion	2	3
61 Télécommunications	2	3
62 Programmation, conseil et autres activités informatiques	.	2
63 Services d'information	1	.
64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	11	12
65 Assurance	1	1
66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	2	.
68 Activités immobilières	.	.
69 Activités juridiques et comptables	11	4
70 Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	1	.
71 Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	3	8
72 Recherche développement scientifique	3	2
73 Publicité et études de marché	2	2
74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	.	.
75 Activités vétérinaires	.	.
77 Activités de location et location bail	2	1
78 Activités liées à l'emploi	.	1
79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1	2
80 Enquêtes et sécurité	.	1
81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	53	20
82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2	2
84 Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	109	148
85 Enseignement	5	3
86 Activités pour la santé humaine	4	7
87 Hébergement médico-social et social	10	7
88 Action sociale sans hébergement	4	2
90 Activités créatives, artistiques et de spectacle	.	.
91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	.	1
92 Organisation de jeux de hasard et d'argent	.	.
93 Activités sportives, récréatives et de loisirs	4	4
94 Activités des organisations associatives	5	.
95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	.	1
96 Autres services personnels	4	3
97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	.	.
99 Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	.	.
Autres	.	.
Total	444	523

45	54	42	96	92	55	147	97	56	153	361	207	568	1.009
1	1	1	2	4	1	5	3	2	5	10	8	18	31
.	.	2	2	.	.	.	5	2	7	8	5	13	22
5	2	3	5	4	5	9	4	6	10	22	28	50	79
5	12	5	17	13	20	33	37	47	84	149	165	314	453
2	2	5	7	5	5	10	4	6	10	11	13	24	53
1	1	2	3	.	.	.	1	.	1	2	6	8	13
23	38	40	78	68	71	139	89	82	171	293	266	559	970
2	10	6	16	13	14	27	16	5	21	56	45	101	167
2	6	10	16	19	15	34	20	15	35	61	59	120	207
.	8	2	10	4	5	9	4	5	9	25	12	37	65
15	20	17	37	27	18	45	38	26	64	156	110	266	427
1	1	6	7	2	6	8	2	3	5	18	18	36	57
11	7	12	19	13	17	30	6	15	21	58	44	102	183
5	4	4	8	5	5	10	4	21	25	19	66	85	133
4	.	5	5	5	2	7	9	3	12	15	9	24	52
.	.	1	1	1	2	3	1	.	1	7	3	10	15
.	.	.	.	2	.	2	1	.	1	1	.	1	4
3	.	2	2	2	1	3	1	3	4	3	13	16	28
1	1	.	1	8	3	11	13
3	9	.	9	2	.	2	7	5	12	26	7	33	59
1	.	1	1	1	1	2	4	6	10	7	27	34	48
73	123	37	160	136	68	204	195	50	245	466	161	627	1.309
4	5	7	12	3	6	9	3	5	8	13	22	35	68
257	295	385	680	342	448	790	382	399	781	1.063	832	1.895	4.403
8	9	3	12	4	.	4	3	5	8	28	27	55	87
11	24	17	41	44	34	78	62	39	101	174	112	286	517
17	37	17	54	39	26	65	56	16	72	209	59	268	476
6	23	6	29	32	12	44	49	18	67	281	73	354	500
.	.	2	2	3	3	5
1	4	1	5	4	5	9	3	3	6	8	3	11	32
.	2	.	2	3	.	3	5
8	5	11	16	13	11	24	14	13	27	33	27	60	135
5	5	6	11	14	7	21	11	12	23	46	30	76	136
1	2	2	3
7	10	5	15	9	5	14	6	3	9	16	4	20	65
.	1	.	1	1	1	2	2	1	3	6	1	7	13
.	1	.	1	1	1	2	5	7	12	28	16	44	59
.	3	3	6	4	2	6	6	2	8	14	8	22	42
967	1.043	1.186	2.229	1.289	1.395	2.684	1.586	1.420	3.006	4.928	3.923	8.851	17.737

2.4 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Pour l'année 2010, **9** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **65** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

Le tableau représenté ci-après indique le nombre de textes **déposés** par branche ou secteur en 2010.

Branches	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Bâtiment et Génie Civil	1
Agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage	1
Chauffeurs d'autobus	1
Entreprises de travail intérimaires	1
Groupement transport Luxembourg	1
Installateurs d'ascenseurs	1
Nettoyage de bâtiments	1
Transports et logistique	1
Travailleurs intérimaires	1

Code	Catégorie	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
10.510	Exploitation de laiteries et fabrication de fromage	2
11.020	Production de vin (de raisin)	1
17.120	Fabrication de papier et de carton	1
18.120	Autre imprimerie (labeur)	2
20.410	Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien	1
20.420	Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	1
22.190	Fabrication d'autres articles en caoutchouc	1
22.290	Fabrication d'autres articles en matières plastiques	1
23.110	Fabrication de verre plat	1
23.120	Façonnage et transformation du verre plat	2
23.510	Fabrication de ciment	2
23.910	Fabrication de produits abrasifs	2
23.990	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques n.c.a.	1

24.100	Sidérurgie	1
24.420	Métallurgie de l'aluminium	2
25.500	Forge, emboutissage, estampage; métallurgie des poudres	1
27.510	Fabrication d'appareils électroménagers	1
28.140	Fabrication d'autres articles de robinetterie	1
28.210	Fabrication de fours et brûleurs	1
28.220	Fabrication de matériel de levage et de manutention	1
28.960	Fabrication de machines pour le travail du caoutchouc ou des plastiques	2
29.200	Fabrication de carrosseries et remorques	1
33.200	Installation de machines et d'équipements industriels	1
35.220	Distribution de combustibles gazeux par conduites	1
38.110	Collecte des déchets non dangereux	1
43.910	Travaux de couverture	1
45.200	Entretien et réparation de véhicules automobiles	2
46.210	Commerce de gros de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail	5
46.510	Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels	1
46.732	Commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires	1
47.110	Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire	1
47.300	Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	2
47.520	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé	1
47.710	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé	2
47.992	Commerce de détail hors magasin de produits alimentaires	1
50.400	Transports fluviaux de fret	1
51.100	Transports aériens de passagers	3
51.210	Services auxiliaires des transports terrestres	2
52.290	Autres services auxiliaires des transports	1
58.290	Édition d'autres logiciels	1
61.200	Télécommunications sans fil	1
70.100	Activités des sièges sociaux	2
82.920	Activités de conditionnement	1
84.112	Administration communale	2
92.000	Organisation de jeux de hasard et d'argent	1
94.990	Activités des organisations associatives n.c.a.	1

2.5 CONGÉ COLLECTIF

Au Luxembourg, il existe 3 conventions collectives de travail du secteur de la construction, imposant aux entreprises luxembourgeoises et étrangères un congé collectif d'été et/ou d'hiver.

L'ITM est chargée de la surveillance de l'application des 3 congés collectifs. En outre, elle fait office de secrétariat de la commission ad hoc du bâtiment et génie civil et répond aux questions relatives au congé collectif.

Les branches concernées par le congé collectif obligatoire sont :

- le bâtiment et le génie civil
- les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation (les installateurs frigoristes sont exceptés)
- les plafonneurs-façadiers

Vu ce qui précède, les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreleurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, calorifugueurs et vitriers.

Les dispositions diverses concernant l'application des congés collectifs sont expliqués ci-après.

2.5.1 Bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août. Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et le jour de Nouvel An (1^{er} janvier), les dates exactes du congé d'hiver sont en principe fixées dans la convention collective.

Une dérogation écrite, accordée par la commission, est possible pour des travaux de réparation dans les écoles, des travaux de réparation dans les usines pendant l'arrêt et pour les travaux urgents. Ces demandes doivent obéir strictement aux conditions de forme, qui sont définies dans l'annexe V de la convention collective du bâtiment et génie civil.

Pour les congés d'hiver 2009/2010, d'été 2010 et d'hiver 2010/2011, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Période	Total des chantiers	Chantiers accordés	Chantiers refusés
Hiver 09/10	41	35	6
Été 10	147	128	19
Hiver 10/11	49	40	9

2.5.2 Installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation

Pour cette branche est seulement fixé un congé collectif d'été.

Celui-ci commence le premier lundi du mois d'août, dure 15 jours y compris le jour férié du 15 août. Les entreprises peuvent déroger au congé collectif pour des travaux de réparation de maintenance et de dépannage, moyennant l'accord de la délégation du personnel et, s'il n'existe pas de délégation du personnel, avec l'accord des ouvriers concernés.

En ce qui concerne les installateurs frigoristes, ceux-ci n'ont pas d'obligation d'appliquer le congé collectif. Les ouvriers effectuant des travaux d'installation frigorifique bénéficient du droit à 15 jours de congés consécutifs entre le début du mois de mai et la fin du mois d'octobre, le cas échéant, selon un système de roulement interne à convenir entre l'entreprise et la délégation du personnel et, s'il n'existe pas de délégation du personnel, avec les ouvriers concernés.

2.5.3 Plafonneurs-façadiers

Seulement un congé d'été est prévu par la convention collective des plafonneurs-façadiers.

Il commence le dernier samedi du mois de juillet et dure 14 jours ouvrables, plus le jour férié légal du 15 août.

La convention collective ne prévoit aucune dérogation au congé collectif pour les plafonneurs-façadiers.

2.5.4 Entreprises étrangères

Les entreprises étrangères sont, de même que les entreprises luxembourgeoises, soumises au congé collectif obligatoire, dès qu'elles possèdent une autorisation d'établissement tombant sous le champ d'application d'une des trois conventions collectives.





10

3. APERÇU DES ACTIVITÉS ET INITIATIVES EN 2010

3.1 HELP CENTER



3.1.1 Introduction

Sur base du programme gouvernemental de 2009, dédié notamment à la modernisation de l'Etat ainsi qu'à la simplification administrative, le portail www.guichet.lu a été conçu pour simplifier les échanges avec l'Etat en donnant un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services offerts par les organismes publics aux citoyens et aux entreprises.

C'est dans le même ordre d'idées, de services au public en favorisant notamment un échange plus direct et plus rapide avec les usagers, que le Help Center de l'ITM a été mis en place au courant du mois d'octobre 2009.

Il s'agit plus précisément d'un service national de conseil et d'assistance ayant pour but de répondre à toutes les questions que peuvent se poser les salariés ainsi que les employeurs sur la législation du travail.

Au cours des dernières années, des audits externes et internes ont fait comprendre aux dirigeants politiques ainsi qu'à la direction de l'ITM la nécessité d'offrir au client un service rapide et efficace pour répondre aux multiples questions qui se posent dans l'environnement du travail.

Un groupe de travail de l'ITM, moyennant l'outil « CAF » (Cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques – Common Assessment Framework – un outil permettant d'avancer dans la démarche d'un système qui garantie l'assurance qualité et un modèle d'autoévaluation des améliorations souhaitables dans l'administration publique), a défini avec les dirigeants de l'ITM et en collaboration avec le centre de recherche Henri Tudor le but de l'ITM qui est de contribuer au développement durable du bien-être du salarié au travail, de la sécurité des établissements classés ainsi que de la sécurité des produits mis sur le marché.

Suite au bilan d'auto-évaluation de l'ITM, un plan d'action, prévoyant notamment la création d'un Help Center, a été établi, en vue d'améliorer le fonctionnement de l'administration.

L'objectif du Help Center est de traiter jusqu'à concurrence de 80% les requêtes standards (FAQ) adressées à l'ITM.

Les requêtes qui ne rentrent pas dans le cadre des FAQ sont déléguées aux personnes compétentes et en charge des dossiers au sein de l'Inspection du travail et des mines.

Les requêtes adressées au Help Center qui ne sont pas de la compétence de l'ITM sont retransmises au « guichet.lu » du Gouvernement en vue d'une attribution correcte à l'autorité compétente.

La création du Help Center a permis aux membres de l'inspectorat du travail qui agissent de manière déconcentrée à partir des agences régionales, de se concentrer sur l'accueil des usagers ainsi que sur les enquêtes en entreprises.

3.1.2 Les différents services offerts au public

Les services au public du Help Center comprennent une offre variée d'accès aux informations sur la législation du travail.

Les usagers peuvent joindre le Help Center par téléphone en appelant au numéro 247-76200, du lundi au vendredi de 08.00 à 12.00 et 13.00 à 16.00 heures.

Aussi, le Help Center est accessible moyennant courriel à toute heure de la journée et sept jours sur sept (helpcenter@itm.etat.lu).

Enfin, le Help Center met plus de 400 questions-réponses (FAQ) relatives aux conditions de travail ainsi que sur la sécurité et la santé au travail à disposition des usagers sur le site internet de l'ITM (www.itm.lu).

La nouveauté est que ces questions-réponses renvoient aux textes légaux concernés, à des jurisprudences, à des textes parlementaires ou bien aux sites internet d'autres administrations étatiques.

Par ailleurs, il est prévu dans un premier temps de mettre à disposition des usagers environ 200 nouvelles questions-réponses au courant de cette année et dans un deuxième temps de traduire l'ensemble des questions-réponses en allemand et en anglais.



3.1.3 Le bilan du Help Center pour l'année 2010

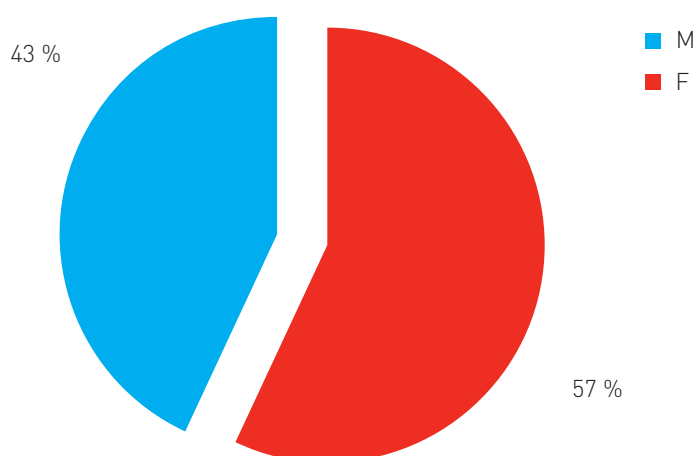
Durant l'année 2010, le Help Center a accueilli 7.309 appels et courriels.

Les statistiques ci-après ont été réalisées à partir d'un échantillon de 2.491 appels téléphoniques et courriels :

a) Répartition des clients du Help Center par sexe

57% des requêtes ont été formulées par des femmes et 43% par des hommes

Année 2010 - Clients, Répartition par le sexe

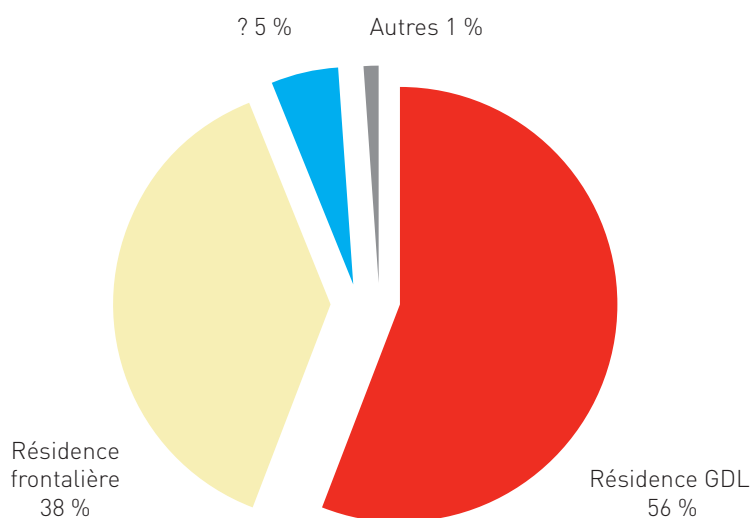


b) Répartition des requêtes en fonction du lieu de résidence des clients

56% des clients ayant eu recours aux services du Help Center résident au Grand-Duché de Luxembourg

38% des clients habitent la région frontalière

Année 2010 - Clients, Répartition par leur situation de résidence



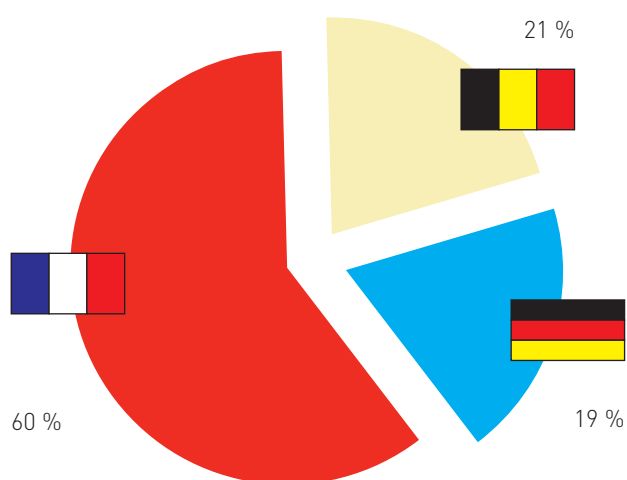
Les 38% des clients de la région frontalière se répartissent de la façon suivante :

60% des clients de la région frontalière résident en France

21% des clients du Help Center résident en Belgique

19% des clients du Help Center résident en Allemagne

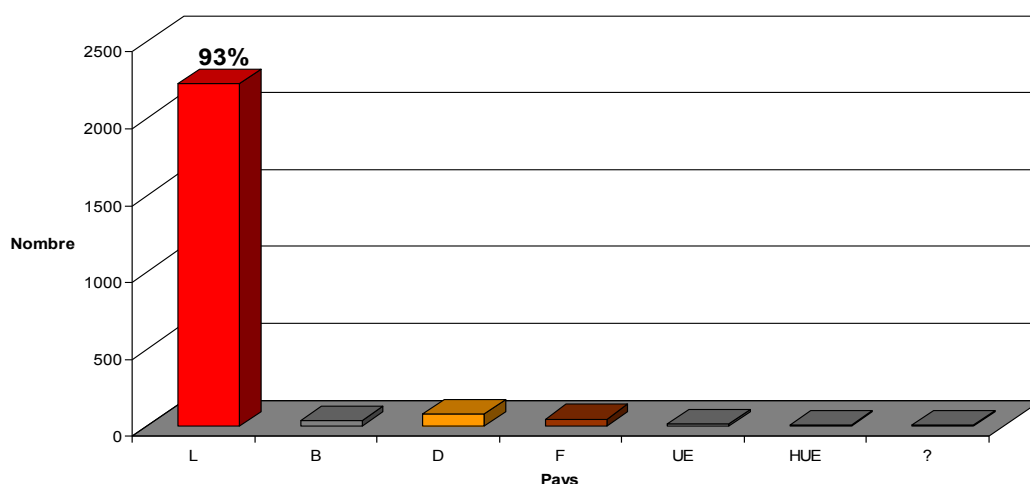
Année 2010 - Clients frontaliers, Répartition par pays



c) Répartition des requêtes en fonction de la domiciliation de la société

93% des entreprises concernées sont établies sur le territoire luxembourgeois, ce qui fait que 7% des requêtes concernaient des entreprises de droit étranger.

Année 2010 - Entreprises, Domiciliation par pays



d) Répartition des requêtes en fonction des secteurs économiques

19% des requêtes qui ont été formulées concernaient le secteur économique « Activités spécialisées, scientifiques et techniques, c'est-à-dire les bureaux comptables et autres bureaux d'études.

15% des requêtes concernaient le secteur économique « Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles» qui englobe les entreprises qui ont pour objet le commerce ainsi que les garagistes.

10% des requêtes qui ont été posées concernaient le secteur de la construction.

9% des requêtes concernaient le secteur économique « Autres activités de service », c'est-à-dire des entreprises informatiques ainsi que les ménages privés.

8% des requêtes concernaient le secteur économique « Activités financières et d'assurance », c'est-à-dire les établissements bancaires et les entreprises d'assurance.

7% des requêtes concernaient le secteur économique « Hébergement et restauration », c'est-à-dire les entreprises de l'hôtellerie et de la restauration.

6% des requêtes concernaient le secteur économique « Santé humaine et action sociale », c'est-à-dire les hôpitaux et autres établissements de soins.

6% des requêtes concernaient le secteur « Activités de services administratifs », c'est-à-dire par exemple les entreprises de location, les agences de voyages etc.

5% des requêtes concernaient le secteur des transports.

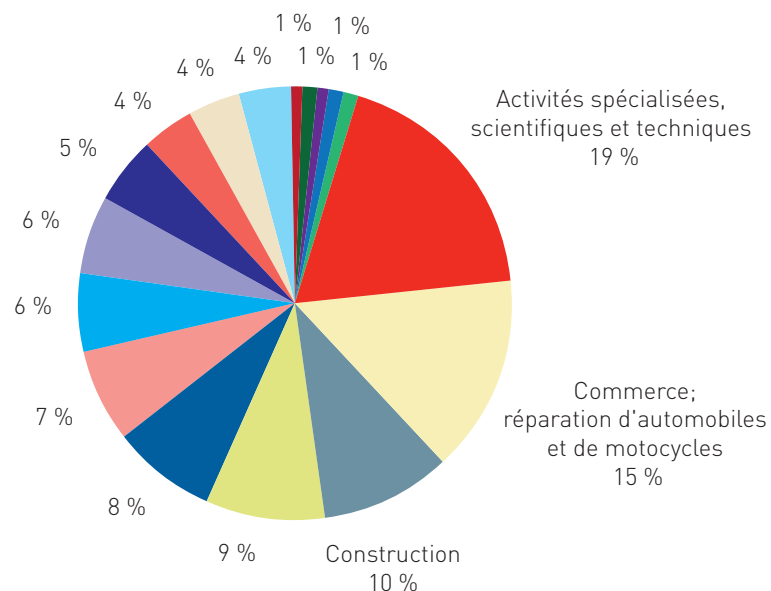
4% des requêtes concernaient le secteur l'Enseignement et de l'Administration publique

4% des requêtes concernaient le secteur de l'industrie

4% des requêtes concernaient le secteur économique « Information et communication »



Année 2010 - Secteurs économique, Répartition par Group Code Nace



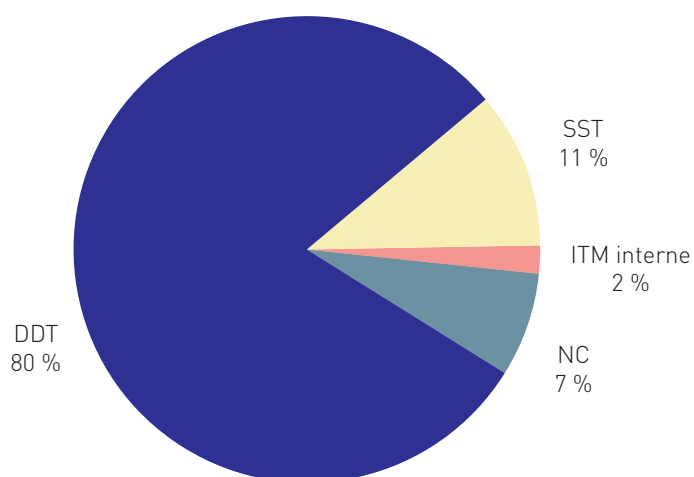
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles
- Construction
- Autres activités de services
- Activités financières et d'assurance
- Hébergement et restauration
- Activités de services administratifs et de soutien
- Santé humaine et action sociale
- Transports et entreposage
- Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
- Industrie manufacturière
- Information et communication
- Activités immobilières
- Agriculture, sylviculture et pêche
- Arts, spectacles et activités récréatives
- Enseignement
- Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

e) Répartition des requêtes entre droit du travail et sécurité et santé au travail

80% des requêtes du Help Center concernaient des questions relatives au droit du travail et 11% des questions qui ont été posées concernaient la sécurité et la santé au travail.

7% des requêtes ne relevaient pas de la compétence de l'ITM.

DDT, SST et Non-compétence - Proportionnalité des affaires traitées



f) Répartition des requêtes en fonction des thèmes du droit du travail

En matière de droit du travail, des requêtes ont été formulées pour :

17% sur les congés légaux

16% sur la rémunération

13% sur le licenciement et la démission

11% sur la durée du travail

10% sur les contrats de travail

6% sur le détachement des salariés

5% sur la maladie

4% sur les contrats dits « spéciaux », à savoir le contrat à durée déterminée, les contrats d'étudiants ainsi que sur le travail intérimaire

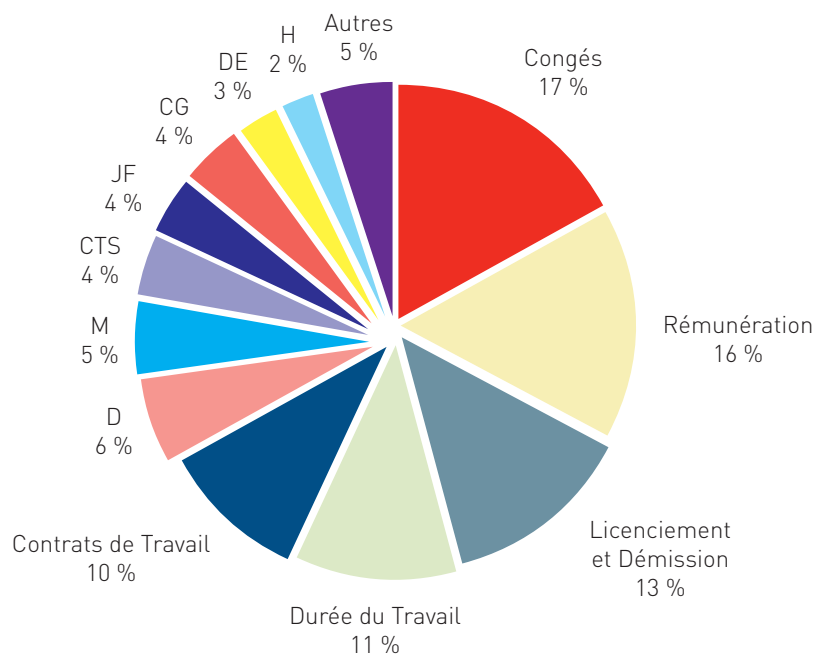
4% sur les jours fériés légaux

4% en matière de cogestion, c'est-à-dire la délégation du personnel ou le comité-mixte

3% sur des dossiers existants

2% sur le harcèlement

DDT - Questions & Réponses



g) Répartition des requêtes en fonction des thèmes concernant la sécurité et santé au travail

En matière de sécurité et de santé au travail des requêtes concernaient pour :

37% des avis et des conseils sur la sécurité et santé au travail en général

23% des dossiers existants

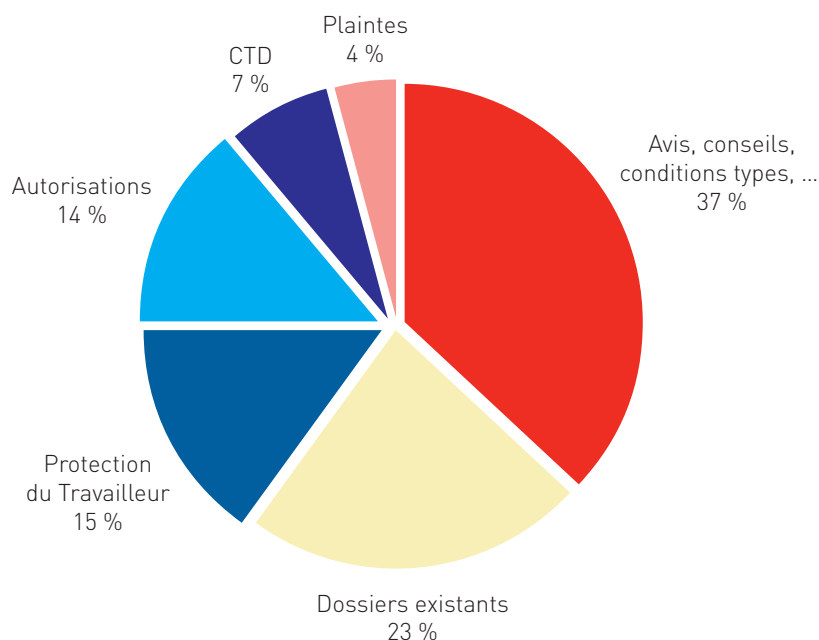
15% la protection du salarié sur le lieu de travail

14% des autorisations d'exploitation (commodo-incommodo)

7% sur les travailleurs désignés et les coordinateurs de sécurité

4% des plaintes en matière de sécurité et de santé au travail

SST - Questions & Réponses



h) Répartition des requêtes qui ne peuvent être traitées par le Help Center

La ventilation des appels téléphoniques et des courriels qui ne peuvent pas être traités par le Help Center du fait qu'ils ne rentrent pas dans les compétences de l'ITM se présente comme suit :

18% des requêtes relevaient de la compétence du Centre commun de la sécurité sociale

14% des requêtes relevaient de la compétence de l'Administration de l'emploi

12% des requêtes relevaient de la compétence du Ministère des affaires étrangères

10% des requêtes relevaient de la compétence de la Police Grand-Ducale

8% des requêtes relevaient de la compétence de le Ministère de la Santé

6% des requêtes relevaient de la compétence de l'Association d'assurance contre les accidents

5% des requêtes relevaient de la compétence du Ministère des Classes Moyennes

4% des requêtes relevaient de la compétence de la Caisse nationale de santé

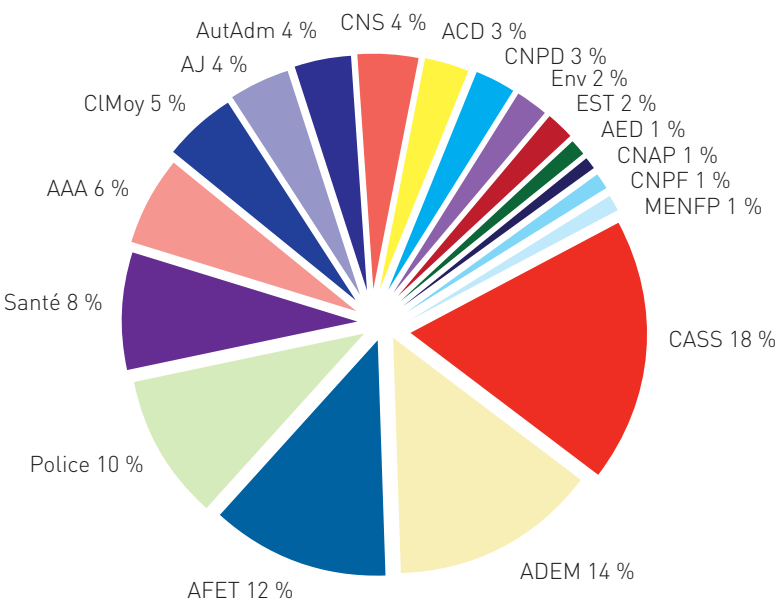
4% des requêtes relevaient de la compétence de l'Administration judiciaire

3% des requêtes relevaient de la compétence de l'Administration des Contributions

3% des requêtes relevaient de la compétence de la Commission Nationale pour la Protection des Données

- 2% des requêtes relevaient de l'Administration de l'Environnement
- 2% des requêtes relevaient de la compétence de la Caisse Nationale d'Assurance Pension
- 2% des requêtes relevaient de la compétence de l'Ecole Supérieure du Travail
- 1% des requêtes relevaient de la compétence du Ministère de la Fonction Publique
- 1% des requêtes relevaient de la compétence de l'Administration de l'Enregistrement
- 1% des requêtes relevaient de la Caisse Nationale d'Assurance Pension
- 1% des requêtes relevaient de la Caisse Nationale des Prestations Familiales

Non-compétence - Questions & Réponses



3.2 VISITES DE CONTRÔLE ET D'INSPECTION ROUTINIÈRES

Un des rôles principaux de l'Inspection du travail et des mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Les tableaux ci-dessous indiquent le nombre de contrôles effectués par les agents des différentes agences quant au droit du travail ainsi que la répartition des contrôles selon droit du travail, sécurité-santé au travail et accidents du travail.

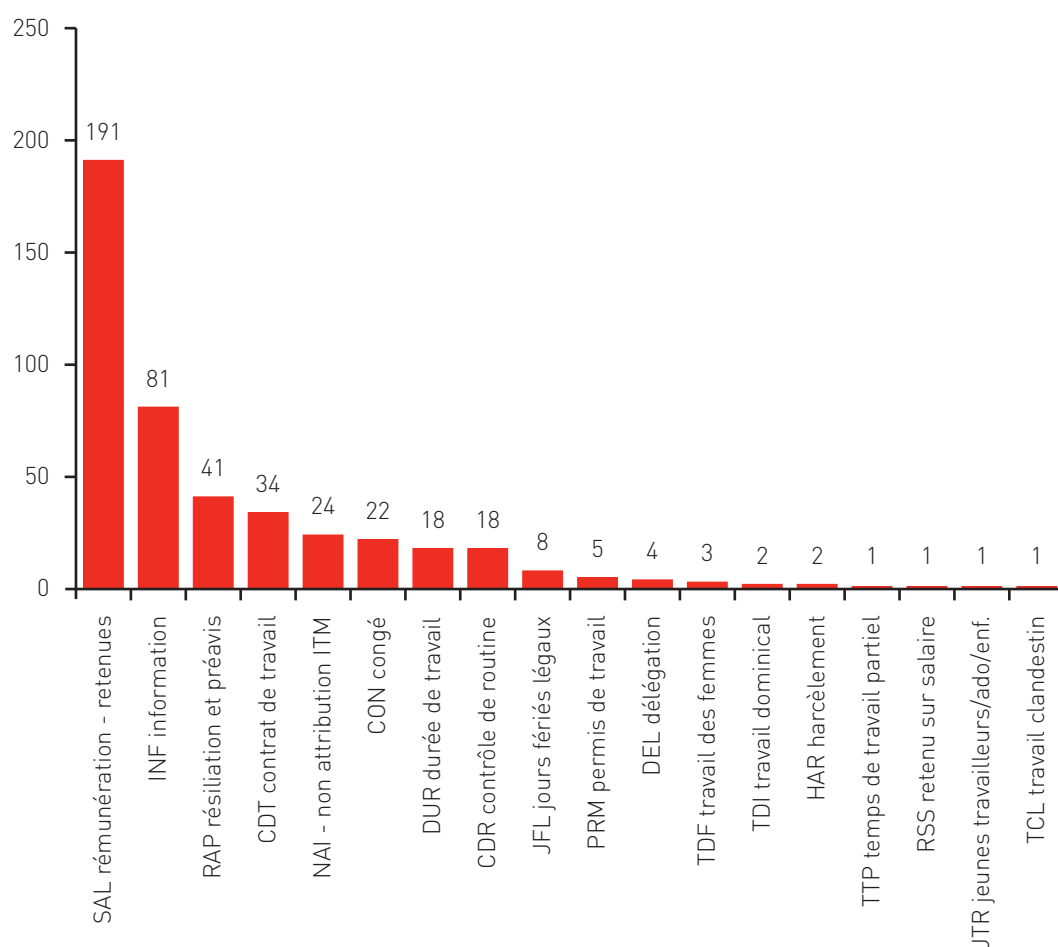


3.2.1 Agence Luxembourg

3.2.1.1 Répartition selon le droit du travail (DDT)

En 2010, l'agence de Luxembourg a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les rémunérations, les informations et les résiliations et préavis.

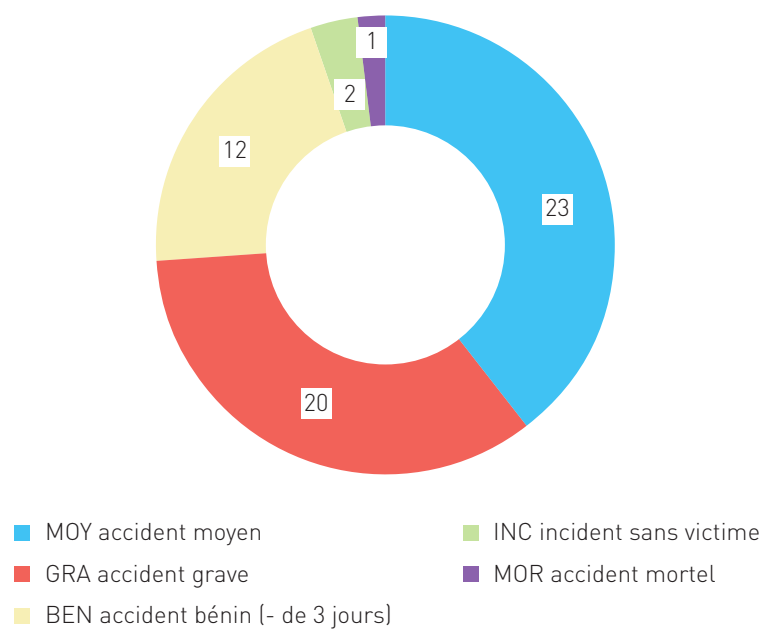
Répartition par DDT - Agence Luxembourg



3.2.1.2 Répartition selon les accidents de travail (ADT)

La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail de l'agence Luxembourg concernaient des accidents graves et moyens.

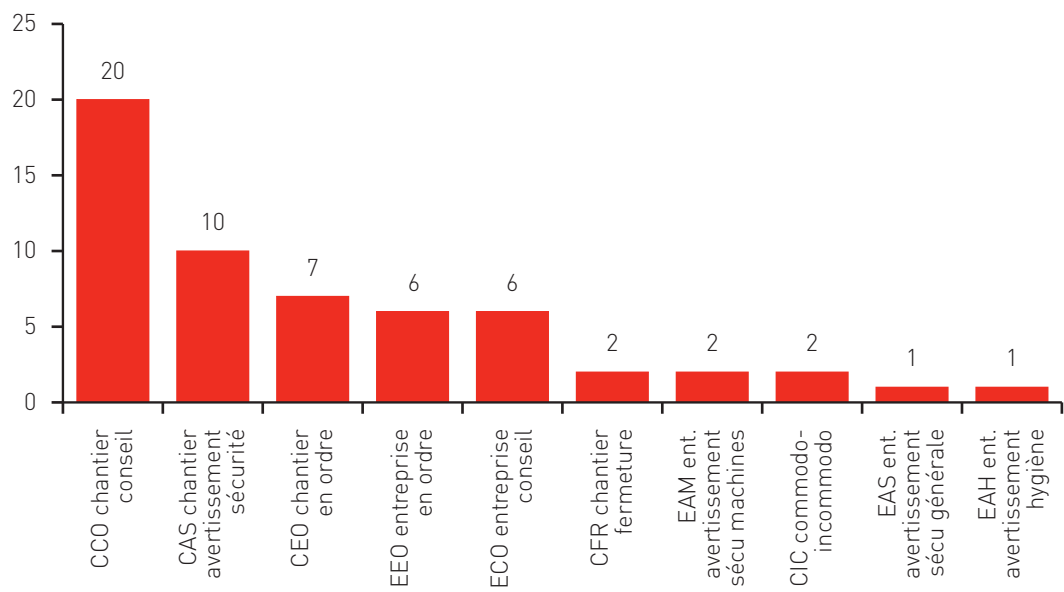
Répartition ADT Luxembourg



3.2.1.3 Répartition selon la sécurité et la santé au travail (SST)

Les activités propres à la sécurité et la santé au travail menée par l'agence Luxembourg consistaient principalement en des conseils aux entreprises et des avertissements en termes de sécurité.

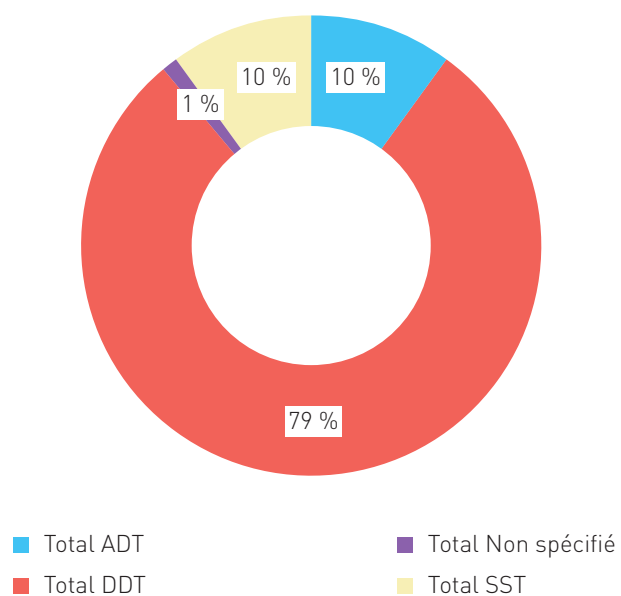
Répartition par SST - Agence Luxembourg



3.2.1.4 Répartition selon DDT / SST / ADT

L'agence Luxembourg a consacré 79% de ses activités au droit du travail, 10% aux accidents du travail et 10% à la sécurité et la santé au travail.

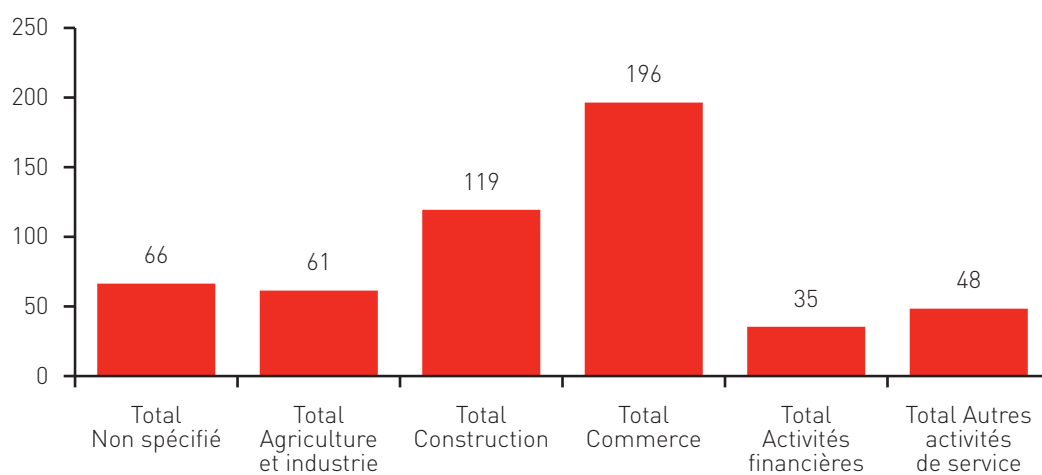
Répartition DDT-ADT-SST - Agence Luxembourg



3.2.1.5 Répartition par secteur

Les secteurs les plus couverts par les activités de l'agence Luxembourg sont le commerce et la construction.

Répartition par secteurs - Agence Luxembourg

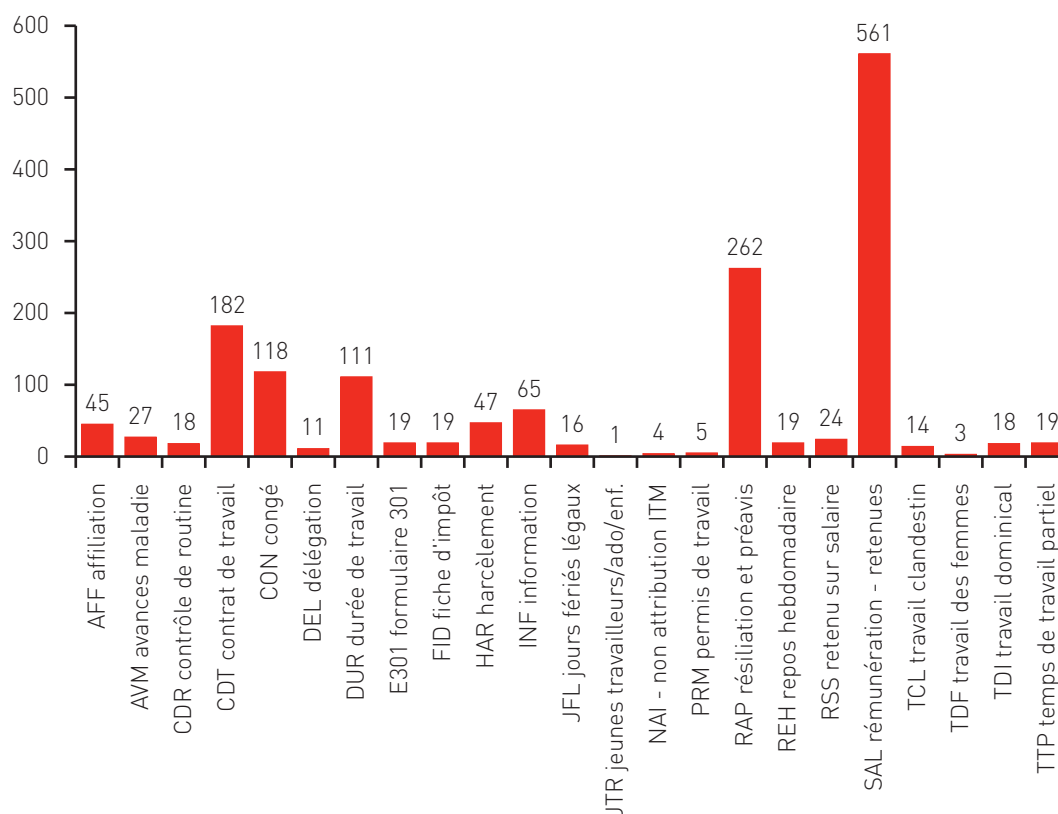


3.2.2 Agence Esch-sur-Alzette

3.2.2.1 Répartition selon le droit du travail (DDT)

En 2010, l'agence d'Esch/Alzette a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les salaires, les résiliations et préavis ainsi que les contrats de travail.

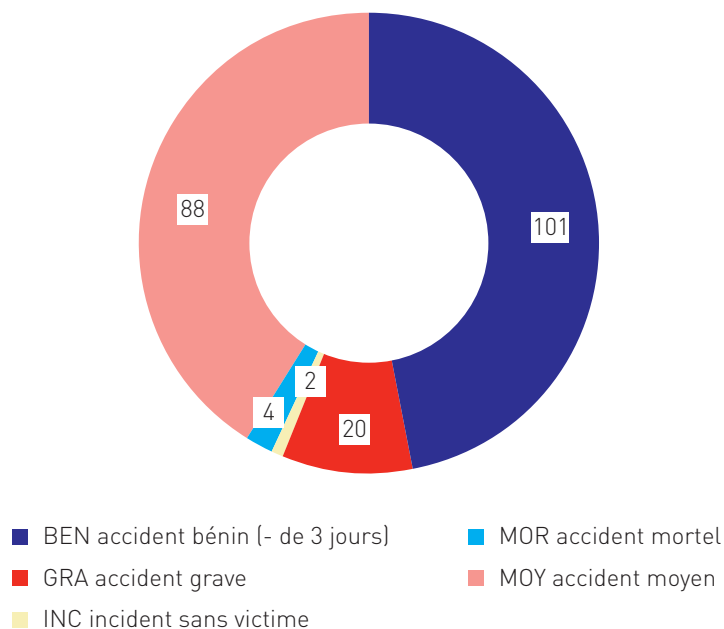
Répartition DDT AG Esch-sur-Alzette



3.2.2.2 Répartition selon les accidents de travail (ADT)

La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail de l'agence Esch-sur-Alzette concernaient des accidents moyens et bénins.

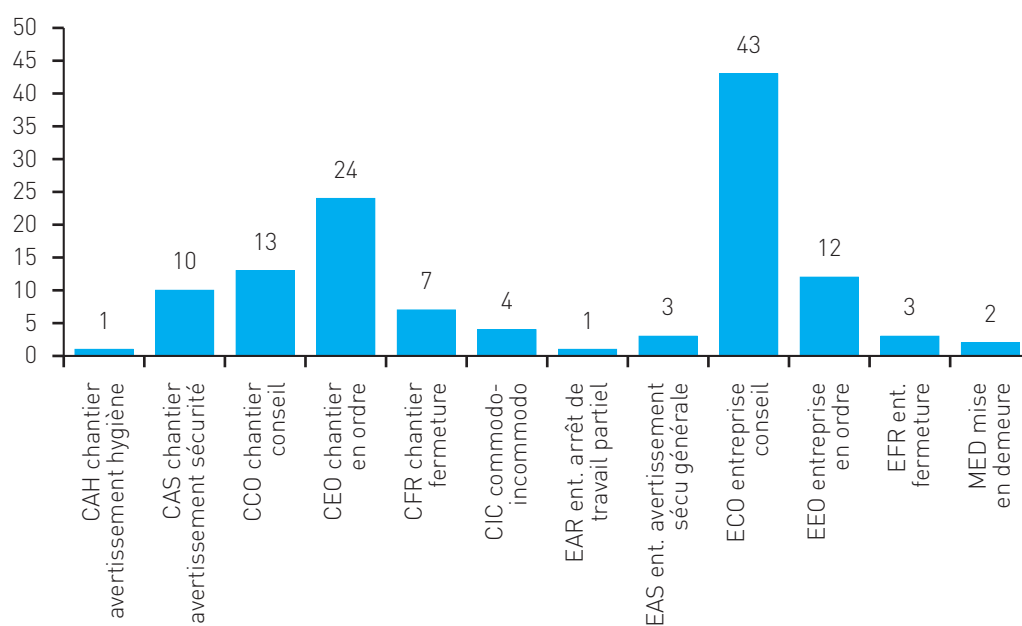
Répartition ADT Esch-sur-Alzette



3.2.2.3 Répartition selon la sécurité et la santé au travail (SST)

Les activités propres à la sécurité et la santé au travail menée par l'agence Esch-sur-Alzette consistaient principalement en des conseils aux entreprises et des chantiers.

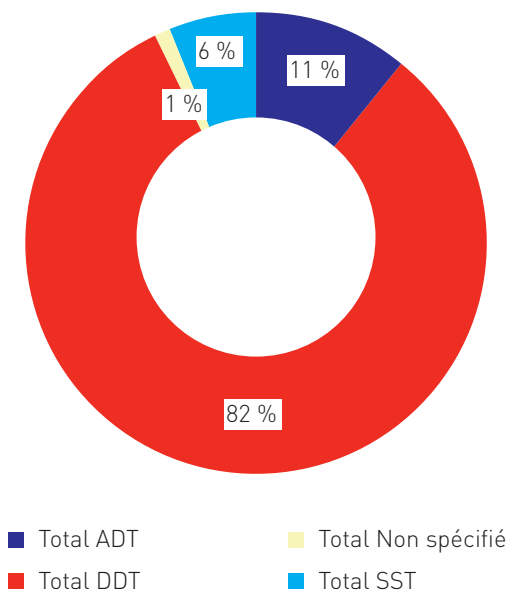
Répartition SST Agence Esch-sur-Alzette



3.2.2.4 Répartition selon DDT / SST / ADT

L'agence d'Esch-sur-Alzette a consacré 82 de ses activités au droit du travail, 6% à la sécurité et la santé au travail et 11% aux accidents du travail.

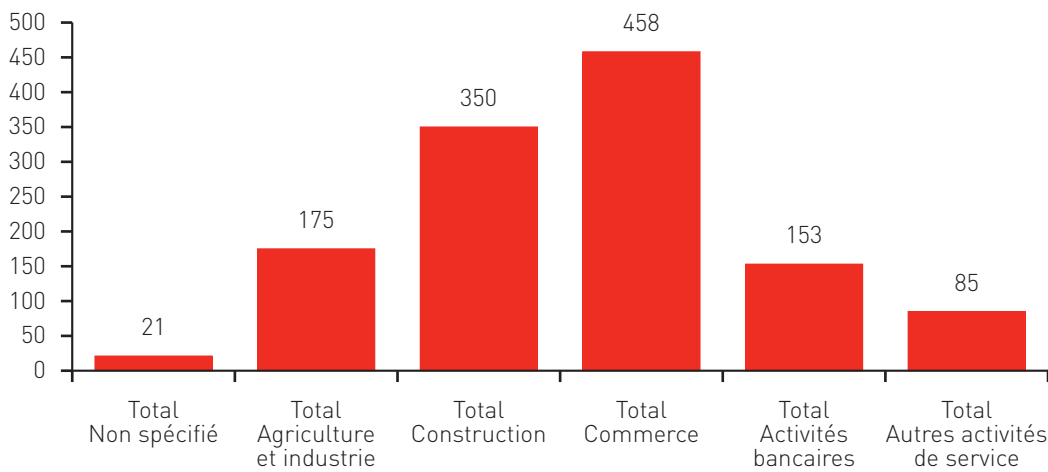
Répartition DDT-ADT-SST - Agence Esch-sur-Alzette



3.2.2.5 Répartition par secteur

Le secteur le plus couvert par les activités de l'agence Esch-sur-Alzette est le commerce, puis, par ordre décroissant, la construction et l'agriculture / industrie.

Répartition par secteurs - Agence Esch-sur-Alzette

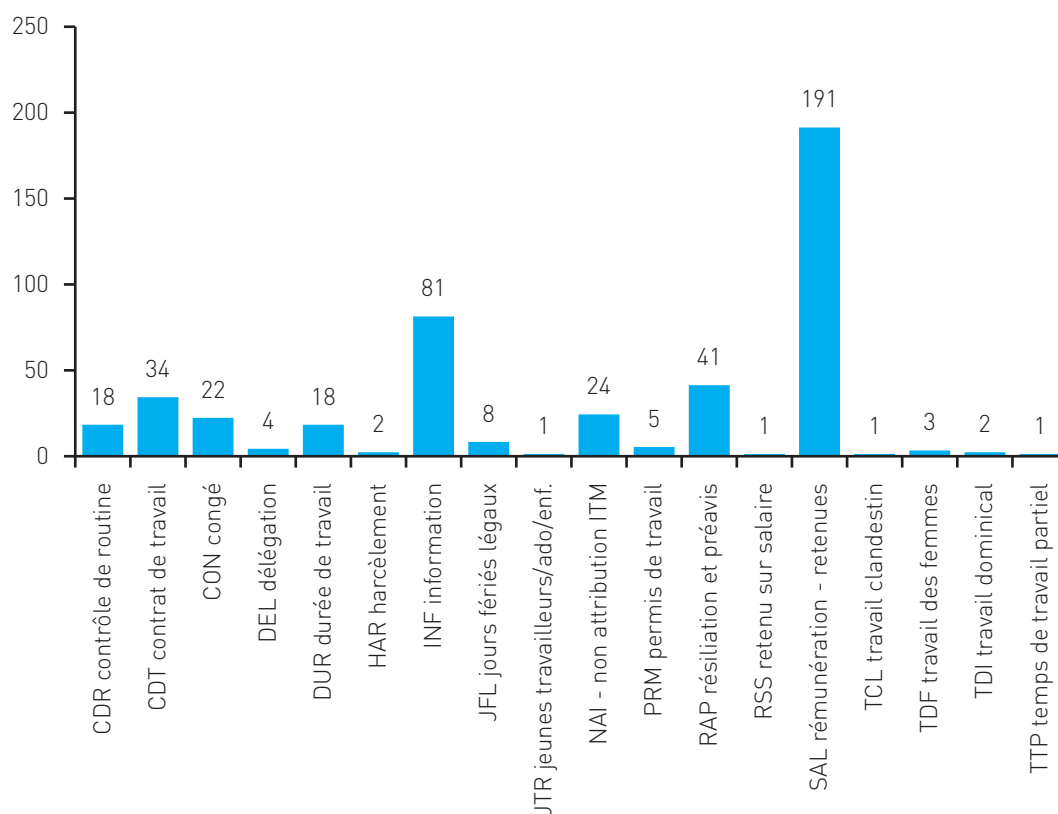


3.2.3 Agence Diekirch

3.2.3.1 Répartition selon le droit du travail (DDT)

En 2010, l'agence Diekirch a effectué ses principales activités relatives au droit du travail sur les rémunérations, l'information et le contrat de travail.

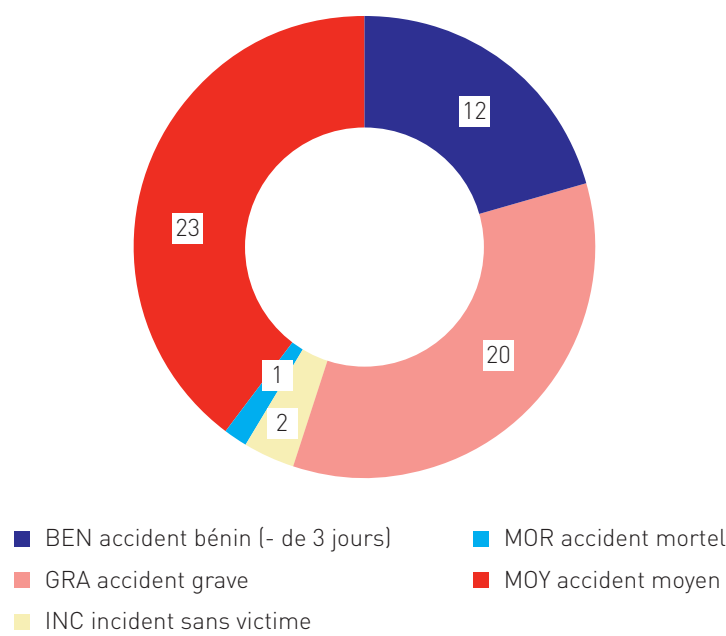
Répartition DDT Agence Diekirch



3.2.3.2 Répartition selon les accidents de travail (ADT)

La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail de l'agence Diekirch concernaient des accidents graves et moyens.

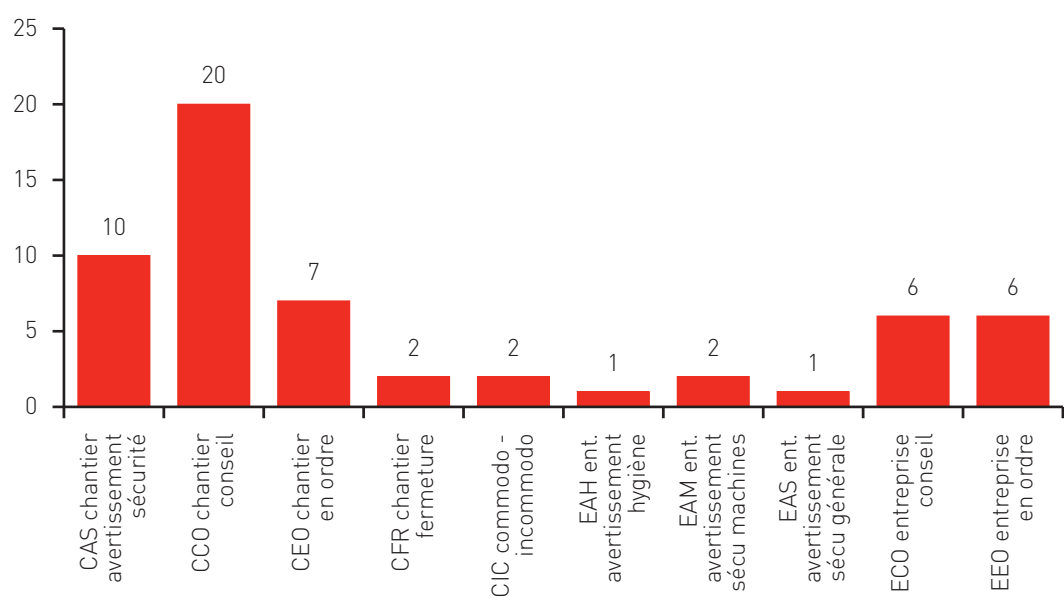
Répartition ADT - Agence Diekirch



3.2.3.3 Répartition selon la sécurité et la santé au travail (SST)

Les activités propres à la sécurité et la santé au travail menées par l'agence Diekirch consistaient principalement à donner des conseils et des avertissements en termes de sécurité ainsi qu'à contrôler l'ordre des chantiers.

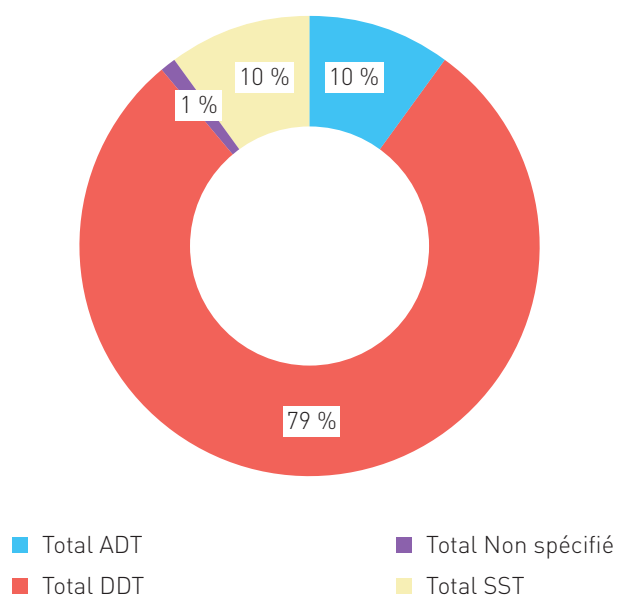
Répartition SST - Agence Diekirch



3.2.3.4 Répartition selon DDT / SST / ADT

L'agence Diekirch a consacré 79% de ses activités au droit du travail, 10% à la sécurité et la santé au travail et 10% aux accidents du travail.

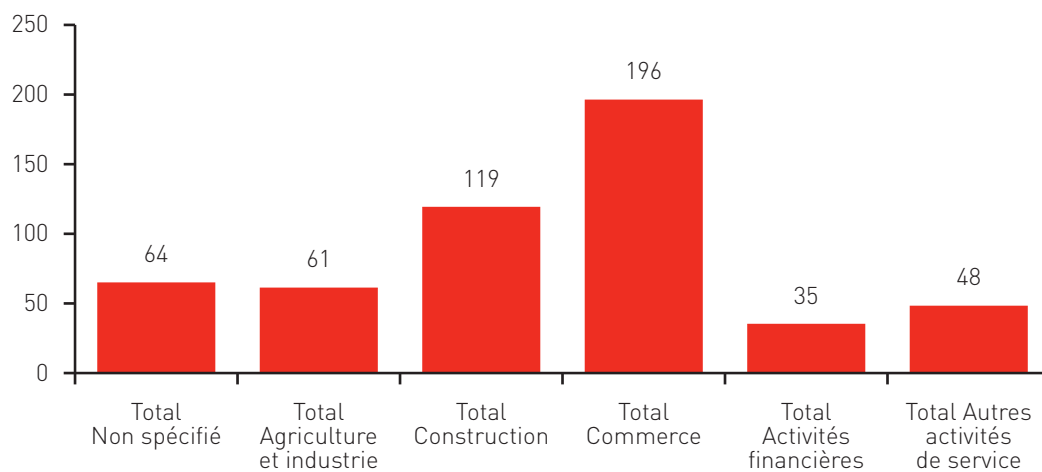
Répartition DDT-ADT-SST - Agence Diekirch



3.2.3.5 Répartition par secteur

Les secteurs les plus couverts par les activités de l'agence Diekirch sont le commerce et la construction.

Répartition par secteur - Agence Diekirch



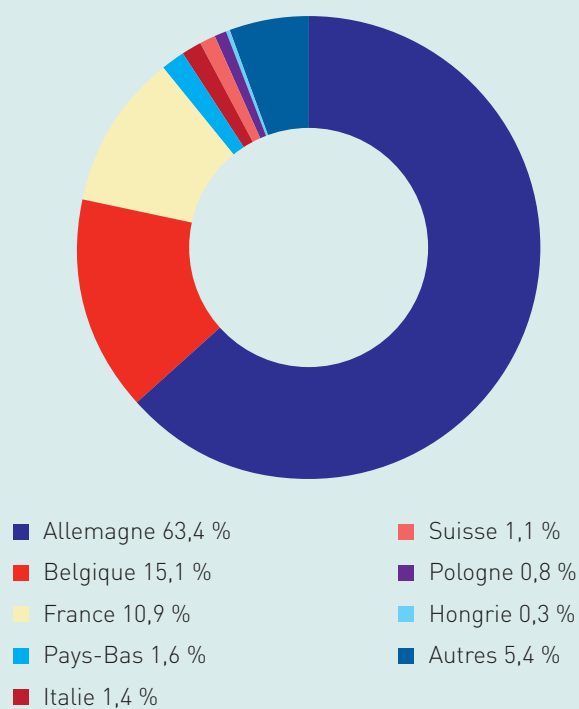
3.3 ACTIVITÉS LIÉES À LA LOI SUR LE DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS

LES ENTREPRISES DÉTACHANTES RECENSÉES EN 2010 (COMPARAISON AVEC 2009)

	au 31/12/2010	au 31/12/2009	Augmentation en %
Allemagne	5.349	4.783	11,83%
Belgique	1.279	1.190	7,48%
France	920	815	12,88%
Pays-Bas	136	121	12,40%
Italie	114	108	5,56%
Suisse	89	79	12,66%
Pologne	65	55	18,18%
Hongrie	27	27	0,00%
Autres	458	200	129,00%
TOTAL	8.437	7.378	14,35%

RÉPARTITION DE DÉTACHEMENTS PAR PAYS EN 2010

détachements suivant pays



3.3.1 Le volet national de l'application de la législation

3.3.1.1 Activités administratives et opérationnelles

Au courant de l'année 2010, le <Service Détachement et travail illégal> (« SDTI »), service public d'intérêt social général à personnel multidisciplinaire, opérant au niveau national a fusionné avec le « Bureau de liaison luxembourgeois », pour donner naissance à une nouvelle entité baptisée « Bureau luxembourgeois de liaison détachement » (« BLLD »), qui assume une mission multi-tâches tant stratégique (internationale) qu'opérationnelle (territoriale).

Fin 2010, 8437 entreprises détachant plus ou moins régulièrement des salariés au Grand-Duché, dans l'ensemble des secteurs économiques, ont été recensées. Les inspections sont effectuées sous l'intégralité des volets juridiques ou administratifs, imposés par notre législation sociale, le Code du travail et les standards sécuritaires, sanitaires et connexes, territorialement applicables.

Le BLLD assume simultanément une tâche de gestionnaire administratif et de cellule opérationnelle sur le terrain économique. Dans son rôle d'entité administrative, il est résolument tourné vers la convivialité de l'accueil et le guidage des prestataires de services étrangers, par le biais d'un site Internet spécialisé, d'une « Helpline » (detachement@itm.etat.lu) et d'une « hotline » (247-76200) avec approximativement 1.500 appels par an.

De plus en plus de demandes se font par voie électronique ou sont satisfaites par les informations explicatives (« FAQ ») diffusées sur le site internet de l'ITM. (www.itm.lu)

Des équipes de 2-3 agents spécialisés, opérant aléatoirement, plusieurs fois par semaine, en association notamment avec la <Cellule de coopération Douanes-ITM> (« CCDI »), d'autres services centraux ou régionaux de l'ITM et notamment les Brigades motorisées des Douanes et Accises, garantissent une certaine couverture territoriale des inspections.

Le BLLD assume par ailleurs une fonction motrice et organisatrice dans le cadre de la « Cellule inter-administrative de lutte contre le travail illégal » (CIALTI), structure à géométrie variable non-institutionnalisée (à ce jour), capable de mobiliser des agents, issus de 6 à 8 ministères ou administrations et contribue ainsi activement aux actions dites « coup de poing » organisées sur des chantiers ou dans des entreprises.

En 2010, l'accent a été mis sur la lutte contre le travail illégal. Dans cette optique ont été effectuées 17 actions de contrôle en matière de « travail clandestin organisé » pendant les weekends ainsi que trois actions « afterwork », c'est-à-dire des contrôles entre 17 heures et 21 heures, ayant pour cible principale le travail illégal/clandestin ainsi que la vérification des heures supplémentaires, de même qu'approximativement 25 actions de taille moyenne.

3.3.1.2 Personnes de contact et documents légaux

Il convient de noter que depuis l'arrêt C319 de la CJCE du 19 juin 2008 ainsi que la loi du 11 avril 2010, l'ITM n'exige plus de « mandataire ad hoc ».

En effet, depuis ladite loi du 11 avril 2010, l'article L.142-3 du Code du Travail précise que l'entreprise détachante doit s'assurer de la présence sur le territoire luxembourgeois entre les mains d'une personne physique

ou morale qu'elle détermine librement et clairement, cette personne pouvant être le cas échéant un des salariés détachés, un client ou une autre personne de confiance, des documents requis aux fins de contrôle.

Cependant, beaucoup d'entreprises ont continué à recourir volontairement à cette aide pratique du « mandataire ad hoc », qui a toujours très majoritairement été considérée comme utile.

Par suite des différents contrôles effectués, une demi-douzaine de demandes de mise en conformité pour paiement de salaires insuffisants par rapport à la loi luxembourgeoise ont été adressés aux entreprises détachantes.

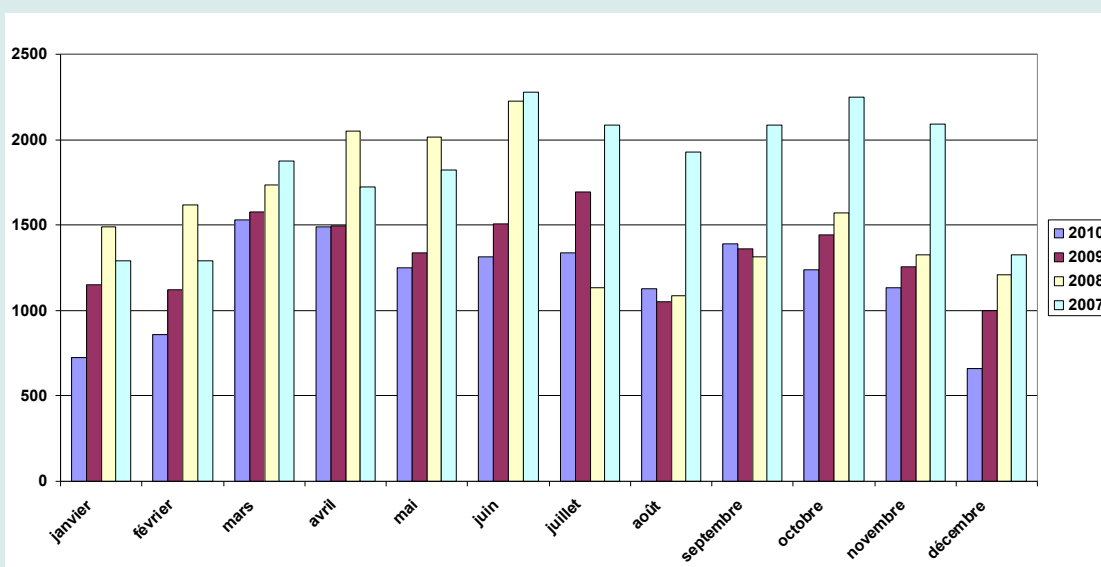
En 2010, 7151 courriels, 4664 fax et 2170 courriers par envoi recommandé ou par voie postale ont été traités par le BLLD, ce qui correspond à 13985 détachements, soit +/- 54 pièces à traiter par jour ouvrable, par rapport à 16002 en 2009.

Cette diminution s'explique d'un côté par une politique plus systématique de simplification administrative, qui a pour but de réduire le nombre de pièces à traiter quotidiennement, en accordant aux entreprises détachantes déployant une activité régulière sur notre territoire, préalablement sélectionnées par le service, la faculté d'envoyer une notification mensuelle au lieu d'une notification « journalière ».

Par ailleurs, les répercussions de la crise économique ont bien évidemment également été mesurables au niveau des activités détachées au Luxembourg.

NOMBRE DE DOSSIERS DE DÉTACHEMENT TRAITÉS

nombre de dossiers de détachement traités



À la suite de ces notifications écrites, environ 300 demandes de renseignements supplémentaires générées par des déclarations de détachement incomplètes ont été envoyées aux entreprises correspondantes (soit un taux de 2,15 %).

3.3.1.3 Les procédures plus coercitives exécutées en matière de détachement

Lorsque, conformément aux termes des articles L.142-2 et L.142-3 du Code du Travail, les documents exigibles n'ont pas été rendus accessibles au BLLD, au plus tard dès le commencement des travaux détachés, la sanction administrative consiste en la délivrance d'une «injonction de mise en conformité», celle-ci pouvant aboutir, en cas de non-exécution endéans le délai imparti, à une amende administrative.

Ainsi, 30 injonctions de mise en conformité ont été délivrées en 2010, dont 9 par les agents du BLLD et 21 par les agents de l'Administration des Douanes et Accises.

3.3.2 Le volet international de l'application de la législation

Conformément à l'article L.142-1 du Code du Travail (Livre Premier Titre IV) sur le détachement, l'ITM a, en qualité d'autorité nationale compétente, la mission de coopérer avec les autorités d'autres Etats qui assument des tâches similaires à celles qui sont les siennes en matière de détachement de salariés. Elle le fait par le biais du « Bureau luxembourgeois de liaison détachement ».

Cette synergie fonctionnelle vise la réalisation de l'objectif commun du contrôle et du combat du travail illégal, au même titre que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Elle trouve son expression, entre autres, dans un travail méthodologique de fond.

Par ailleurs, l'échange de données administratives avec les autres Etat membres se développe qualitativement et des actions concertées concrètes sur le terrain se multiplient notamment dans les secteurs de la construction, de l'industrie, de l'horeca et pour ce qui concerne les formes atypiques de relations de travail.

Le « BLLD » siège régulièrement en qualité de membre tant au <Comité d'experts en matière de détachement>, qu'au <Sous-Groupe pour le développement d'un système d'échange d'informations> auprès de la Commission de l'Union européenne à Bruxelles et a participé à un colloque européen d'analyse de l'historique et des perspectives d'évolution de la Directive sur le détachement et d'échange de bonnes pratiques, organisé par l'université de Strasbourg en novembre 2009 et mars 2010.

Egalement en mars 2010, le « BLLD » a participé à un séminaire co-organisé par le Bureau International du Travail de Genève (BIT) et l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) sur le thème « L'Inspection du travail et le travail forcé », ainsi qu'à un congrès d'experts en matière de travail illégal à Amsterdam (Projet <Regioplan>).



3.3.2.1 Développement d'un réseau d'échange d'informations entre États membres

Les demandes d'informations motivées émanant d'autres bureaux de liaison, relativement aux détachements transfrontaliers de travailleurs, sont formulées à titre réciproque et gratuit.

En 2010, une dizaine de demandes officielles de ce type ont été soumises au BLLD et finalisées (12 en 2009). Le BLLD a de son côté adressé 1 demande à la Pologne.

Cependant, le besoin de répondre de façon plus informelle, voire quasi instantanée, par tous moyens de télécommunication modernes à disposition des autorités, s'est de plus en plus concrétisé, notamment dans le chef des États voisins, eu égard à la nature par essence éphémère et aléatoire des détachements transrégionaux.

L'objectif consiste à combattre efficacement les nombreuses variantes, sans cesse plus ingénieuses, de travail illégal et à contribuer concrètement à une mission de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des travailleurs migrants, au niveau de la Grande Région, constituée par des États fondateurs de la « Vieille Europe ».

Après la signature à Liège, en date du 8 août 2008 de l'« Arrangement administratif portant sur la coopération et l'échange mutuel d'information entre le Contrôle des Lois Sociales, le Contrôle du Bien-Être, le Service Public Fédéral « Emploi, Travail et Concertation Sociale », l'Inspection Sociale du Service Public Fédéral « Sécurité Sociale » en Belgique et l'Inspection du Travail et des Mines au Luxembourg, l'année 2010 a été marquée par la signature, à Luxembourg, en date du 29 juin 2010 de l'« Arrangement entre l'Inspection Nationale du Travail de la République de Pologne et l'Inspection du Travail et des Mines du Grand-Duché de Luxembourg portant sur la coopération et l'échange mutuel d'information ».

Une rencontre de suivi tri-latérale entre la Pologne, la Belgique et le Luxembourg fut organisée en Pologne (Wroclaw) courant décembre 2010.

La conclusion d'autres accords de coopération bilatéraux similaires avec la France, le Portugal et l'Espagne se trouve dans la phase de négociation.

L'ITM est également activement représentée par des agents du BLLD au sein d'un second Groupe de travail « Enforcement » (mise en œuvre transfrontalière), coordonné par la Direction Générale « Emploi et Affaires sociales » de la Commission Européenne.

Le groupe de travail spécialisé dans le domaine de la sécurité et de la santé des travailleurs et de l'hygiène est piloté par le Comité des hauts responsables des Inspections du travail (CHRIT/SLIC) des 27 États membres, et siège semestriellement au Luxembourg.

3.3.2.2 Mise en œuvre pratique de la coopération internationale au niveau opérationnel

Des échanges temporaires d'agents (« hospitations ») entre les différentes autorités compétentes des États voisins ont été convenus, aux fins de perfectionnement des méthodologies de contrôle en matière de travail illégal transfrontalier. C'est ainsi qu'une de nos inspectrices principales du travail a été accueillie pendant deux semaines en avril 2010 par nos collègues allemands du Hauptzollamt Koblenz, Finanzkontrolle Schwarzarbeit Trier. Des contacts prometteurs avec les Instituts de formation des Inspecteurs

du travail, comme l'INTEFP à Lyon, ont été consolidés et aboutiront courant 2011, au niveau européen, à un échange d'inspecteurs du travail, dans le cadre du projet européen « Formation commune des inspecteurs du travail et agents impliqués dans le contrôle de l'effectivité du droit communautaire relatif à la protection des travailleurs détachés ».

3.4 ACTIVITÉS DE LA DIVISION ASCAB DE L'ADMINISTRATION DES DOUANES ET ACCISES

Les agents de la Division ASCAB ont participé activement à la planification et à la coordination de tournées de contrôle et des actions coups de poing dans plusieurs domaines, notamment :

- la sécurité et la santé des chantiers;
- le détachement des entreprises étrangères;
- le contrôle des autorisations d'établissements classés, insalubres ou incommodes;
- les établissements stables;
- le travail clandestin;
- le domaine pyrotechnique;
- le transfert des explosifs;
- la participation à des réunions à l'étranger

Dans le cadre de la coopération avec l'ITM, 792 contrôles ont eu lieu lors desquelles 204 infractions ont été constatées et sanctionnées.

CONTRÔLES

Sécurité sur les chantiers	186
Travail clandestin	390
Détachement	70
Grues	14
Pyrotechnique	22
Garages	8
Ascenseurs	5

SANCTIONS

Procès-verbaux en matière d'établissements classés	3
Procès-verbaux pour travail clandestin	48
Procès-verbaux en matière de détachement	8

3.5 ACTIVITÉS DE LA DIVISION « PROCÉDÉS CHIMIQUES ET SUBSTANCES DANGEREUSES »

La division «Procédés chimiques et substances dangereuses» est composée d'un ingénieur 1e classe, d'un ingénieur-technicien ppal et d'un 1e commis technique ppal, qui sont également inspecteurs du travail.

Les activités de la division « Procédés chimiques et substances dangereuses» s'étendent sur plusieurs domaines d'activité, dont, entre autres, la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents chimiques et biologiques, à des agents cancérogènes, mutagènes ou tératogènes et à l'amiante sur le lieu de travail, à la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses et à la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses ainsi que le traitement de dossiers concernant des établissements classés.

Les agents de la division représentent l'ITM:

- dans la Commission interministérielle d'agrément des produits phytopharmaceutiques,
- au Comité consultatif pour l'examen de dossiers de notification des substances,
- au Comité interministériel relatif au contrôle de l'utilisation et de la dissémination des organismes génétiquement modifiés.
- au comité concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques.

Ils ont participé au groupe de travail (AAA / Div. Santé au Travail) « Nanomatériaux ».

3.5.1 Demande d'autorisation commodo/incommodo

Les projets examinés dans le cadre de la loi relative aux établissements classés sont du domaine de l'industrie, de la collecte, de la manipulation et du traitement de déchets et des eaux résiduelles.

La division «Procédés chimiques et substances dangereuses» a rédigé 30 arrêtés d'autorisations relatives à des demandes commodo/incommodo, préparé et soumis pour signature.

3.5.2 Amiante

Les dossiers des chantiers d'assainissement d'amiante ont été analysés et les chantiers autorisés ont été surveillés.

Les experts de la division ont examiné 354 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 183 différents chantiers:

131 plans de travail amiante-ciment introduits par 33 différentes firmes
223 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 9 différentes firmes.

Résultat:

338 plans de travail ont été acceptés,
16 plans de travail ont été annulés sur demande de l'entreprise,

Les chantiers de désamiantage, à l'exception de ceux de démolition de toitures en amiante-ciment, sont surveillés par des organismes de contrôle. Au total, 120 rapports de contrôle des chantiers ont été reçus et contrôlés.

19 cas ont été traités en relation avec une exposition à des fibres d'amiante pendant le travail.

Des formulaires de demande-types du plan de travail à utiliser par l'employeur ont été élaborés et mis à disposition.

Trois méthodes de travail standardisées et validées par l'ITM selon le règlement grand-ducal du 4 juillet 2007 portant modification 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 ont été publiées.

3.5.3 Exposition à des produits dangereux sur le lieu de travail

Les rapports de mesurage de l'exposition professionnelle à des produits chimiques dangereux ont été analysés et discutés avec les firmes ou/et les agents de l'ITM concernés pour en dégager les actions conséquentes nécessaires.

3.5.4 SuperdrecksKëscht

Dans le cadre du «Label SuperdrecksKëscht», la division supervise au siège de l'ITM, à Strassen, les procédures internes de collecte de déchets conformément aux critères écologiques du système «SuperdrecksKëscht». Les agents de la division participent à des réunions avec des responsables des parcs de conteneurs/recyclage.

3.6 ACTIVITÉS DE LA DIVISION « MÉCANIQUE ET ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL »

3.6.1 Le personnel

La division mécanique comporte fin 2010 un ingénieur chef de division, un ingénieur technicien principal et un ingénieur technicien.



3.6.2 Les attributions

Les activités de la division mécanique s'étendent sur plusieurs domaines d'activités qui se focalisent sur le secteur manufacturier, industriel et mécanique:

1. Conseil et contrôle de sécurité de grandes entreprises et entreprises complexes
2. Conseil d'entreprise et contrôle d'équipements de travail
3. Contrôle et suivi de la mise sur le marché et utilisation de produits :
 - machines et équipements de travail, installations à câbles
 - ascenseurs,
 - appareils sous pression en général,
 - appareils à gaz,
 - équipements de protection individuelle,
4. Relations avec les différents acteurs sur le terrain
 - les entreprises
 - les organismes de contrôle
 - les fabricants
 - les Etats membres de l'Union Européenne
 - les Institutions Européennes en matière de mise sur le marché de produits et l'utilisation des produits et équipements de travail.
5. Développement d'expertises et prises de position dans des domaines spécifiques de la sécurité et des équipements de travail.
6. Préparation et développement de prescriptions et nouvelles législations.
7. Préparation d'autorisations d'exploitation de grandes entreprises et de nouvelles technologies dans le cadre de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.
8. Tandis que ces domaines présentent les principales activités de la division, d'autres domaines d'activité sont entre autres:
 - la sécurité générale,
 - le contact avec les travailleurs désignés dans le cadre du code du travail et des règlements pris sur base du code du travail en matière de la sécurité,
 - analyse d'accidents graves,
 - le suivi de nouvelles technologies.

3.6.3 Aperçu des affaires traitées

Domaine d'activité	Nombre d'affaires traitées	Documents officiels	Remarques
Surveillance du marché/sécurité installations			
machines/ascenseurs/équipements de travail	56	82	<ul style="list-style-type: none"> réceptions contrôles techniques surveillance du marché
Appareils sous pression	26	48	
Appareils à gaz	6	19	
Equipements de protection individuelle	9	23	
levage	48	60	Dérogations/divers
Surveillance du marché	48 jours	87	Contrôle dans les magasins
Echanges d'avis internationaux	8	8	Concertations et prises de positions sur des directives européennes
Entreprises/commodo	11	13	Développement/réception
Avertissements sur base des certificats de contrôle			
Appareils de levage	16	16	
Ascenseurs	39	39	
pression	3	3	
Établissements classés			
Traitement d'autorisations établissements classés	53	53	autorisations
Accidents/incidents	7	26	Analyses d'accidents graves
Développement de et prises de position sur des textes réglementaires	22	30	
TOTAL :	352	507	
Réunions internationales	14 jours	réunions internationales des Etats Membres de la Communauté Européenne à l'étranger	

3.6.4 Actions proactives : Surveillance du marché

- Des visites de contrôle régulières ont été effectuées dans des magasins de vente notamment pour le contrôle administratif de produits, notamment, les machines, les équipements de protection individuels et les appareils à gaz.
- Analyses techniques de produits pour un budget total d'environ 40'000 €
- Participation active au comité national de coordination de la surveillance du marché auprès de l'ILNAS.
- Recontrôle d'ascenseurs mis hors service

3.6.5 Développement de textes législatifs et prescriptions

3.6.5.1 Projets législatifs en cours

Un projet de modification de loi du 27 mai 2010 relative aux machines (transposition de la directive 2009/127/CE) a été développé.

Un avant-projet de règlement grand-ducal pour l'utilisation de bouteilles à gaz a été proposé à la direction de l'ITM.

Six analyses et prises de positions sur des projets de modification de la loi du 20 mai 2008 relative à la création d'un Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services ont été faites.

Une prise de position sur un avant-projet sur le stockage géologique de dioxyde de carbone a été préparée.

3.6.5.2 Législation européenne

Participation aux groupes de travail de la Commission Européenne qui entreprend d'adapter les directives à la décision 768/2008 relative à un cadre commun pour la commercialisation des produits et au règlement 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges. Sont visées les directives suivantes :

- 89/686/CE équipements de protection individuelle
- 95/16/CE ascenseurs
- 97/23/CE équipements sous pression
- 2006/42/CE machines
- 2009/105 récipients à pression simples
- 2009/142 appareils à gaz

La directive 89/686/CE va subir une révision complète.

3.6.5.3 Nouvelles prescriptions développées et publiées en 2010

Il s'agit des prescriptions suivantes :

ITM-SST 1228.2

Appareils élévateurs à plateforme ou à chaise pour personnes conçus d'après la directive 98/37/CE, respectivement 2006/42/CE relative aux machines

ITM-SST 2224.1

Distinction entre un ascenseur et une machine

ITM-SST 2225.1

Hauteur des portes d'ascenseurs

ITM-SST 2223.1

Portes et portails s'ouvrant vers le haut - Contrôle périodique

ITM-SST 2301.1

Réservoirs sous pression : autorisation d'exploitation ; contrôles périodiques

ITM-SST 2701.1

Flüssiggastank - wiederkehrende Prüfung bei Flüssiggastanks

ITM-SST 2903.1

Conception des réservoirs à double paroi dans lequel sont emmagasinés des liquides inflammables

ITM-EX 0001.1

Portes et portails s'ouvrant vers le haut - dispositif anti-chute

ITM-EX 0002.1

Grues de chantier - surveillance de phases

ITM-EX 0003.1

Grues de chantier - interférences entre plusieurs grues

ITM-EX 0004.1

Etablissements classés - base légale pour conditions supplémentaires pour installations déjà autorisées

ITM-EX 0013.1

Ascenseurs - RGD 25.10.99 - espaces libres aux extrémités de la gaine

ITM-EX 0014.1

Ascenseurs - RGD 25.10.99 - aération de la gaine de l'ascenseur

3.6.5.4 Projets de prescriptions types en cours

- Proposition de 11 nouvelles prescriptions pour la révision générale de toutes les prescriptions relatives aux appareils de levage a été faite à la direction en juillet 2010 reprenant :
 - Appareils de levage
 - Grues à tour
 - Grues auxiliaire sur camion
 - Grues automotrices
 - Appareils de levage équipés de fourches
 - Ponts élévateurs pour véhicules
 - Plateformes/chaises élévatrice pour personnes
 - Nacelles automotrices
 - Monte-charges
 - Escaliers mécaniques
 - Monte-charges mobiles
 - Une liste de tous les appareils de levage à considérer comme établissement classé
- Participation au développement d'une nouvelle prescription pour les ascenseurs.

- Analyse et prise de position sur la nouvelle prescription ITM-SST 1407.1
Sécurité relative aux travaux en hauteur sur corde a été faite.
Cette prescription a par la suite dû être retirée.
- Analyse et prise de position sur la nouvelle prescription ITM-SST 1840.1 sur
les éoliennes a été faite. Par la suite cette prescription doit être modifiée.

3.6.6 Formation et stages du personnel de la division

En total, 18 jours de formation ont été achevés en 2010.

3.7 ACTIVITÉS DU SERVICE DES ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS

3.7.1 Traitement des autorisations d'exploitation

En 2010, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.168 nouveaux dossiers de demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période 3.008 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistique relative à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

STATISTIQUES DES DOSSIERS DE DEMANDE D'AUTORISATION DE 2000 À 2010

Année	2000	2001	2002	2003	2004	
Arrêtés (1)	1.202	1.371	2.042	2.105	1.987	
Demandes (2)	1.809	1.482	2.151	2.151	2.359	
Différence (3)	-607	-111	-109	-46	-372	
Classe	Évacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année (4)					
Classe 1	318	424	577	587	500	
Classe 3	125	133	246	240	289	
Classe 3A	759	814	1.219	1.278	1.198	
XXX-99						
AXXX-99						
XXX-1979						
C-XXX-80						
Total	1.202	1.371	2.042	2.105	1.987	
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	
Classe	Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année (5)					
Classe 1	528	531	549	589	491	
Classe 3	512	178	261	268	368	
Classe 3A	769	773	1.341	1.294	1.500	
Total	1.809	1.482	2.151	2.151	2.359	

1) Arrêtés évacués au courant de l'année indépendamment de l'année d'introduction du dossier (sans dossiers annulés)

2) Dossiers de demande introduits pendant l'année en cours

3) Différence entre positions 1) et 2)



2005	2006	2007	2008	2009	2010
2.402	2.277	2.395	1.054	3.219	3.008
2.269	2.489	2.322	2.421	2.313	2.168
133	-212	73	-1.367	906	840

462	503	678	528	464	495
300	483	537	221	160	129
1.640	1.291	1.180	305	2.595	2.382

					1
					1
2.402	2.277	2.395	1.054	3.219	3.008
?	?	?	71	86	92

544	668	567	475	476	502
394	359	343	309	170	181
1.331	1.462	1.412	1.637	1.667	1.485
2.269	2.489	2.322	2.421	2.313	2.168

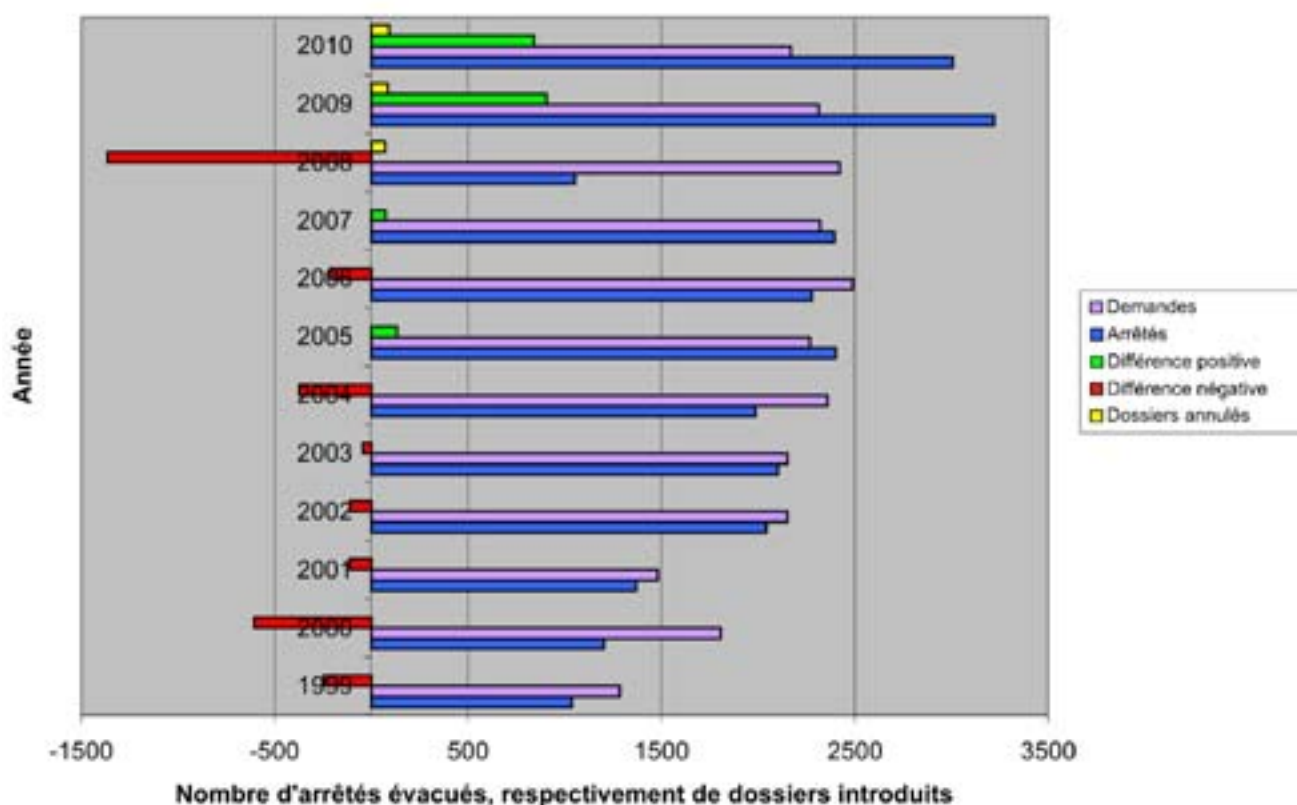
4) Source des données : fichiers des autorisations «H:\commodo\Autorisations» (sans dossiers annulés)

5) Source des données : CIC - les chiffres comprennent uniquement les dossiers effectivement traités

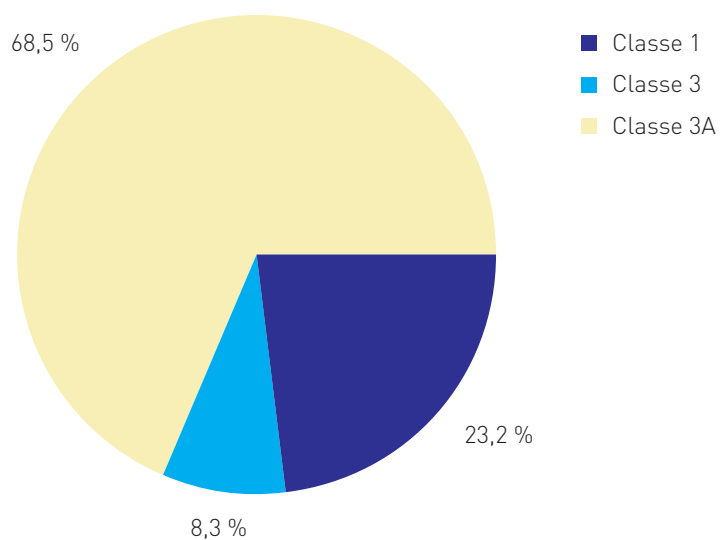
Pour la plupart des nouveaux projets d'une certaine envergure (projets de la classe 1 et partiellement de la classe 3), le service examine avec le bureau d'architecte, le bureau d'études ou le maître d'ouvrage la conformité des plans par rapport aux prescriptions de sécurité de l'ITM et de la procédure à suivre. Ces entrevues ont pour objectif principal la prévention et permettent aux demandeurs d'adapter éventuellement leur projet aux prescriptions afin de pouvoir établir correctement le dossier de commodo-incommodo. Les dossiers ainsi introduits sont traités et évacués avec plus de rapidité.

Le Service des établissements classés est également actif dans le cadre de la mise en conformité des établissements existants (lors de la construction d'extension par exemple). L'examen de la situation est effectué par un expert du service qui, le cas échéant et selon la complexité du dossier, peut charger un organisme agréé afin d'effectuer un examen complémentaire en vue de contrôler les mesures de sécurité relatives à la protection incendie, aux installations électriques, etc. La recherche de solutions s'effectue en concertation avec les différents partis concernés (ITM, exploitant, organisme agréé,...).

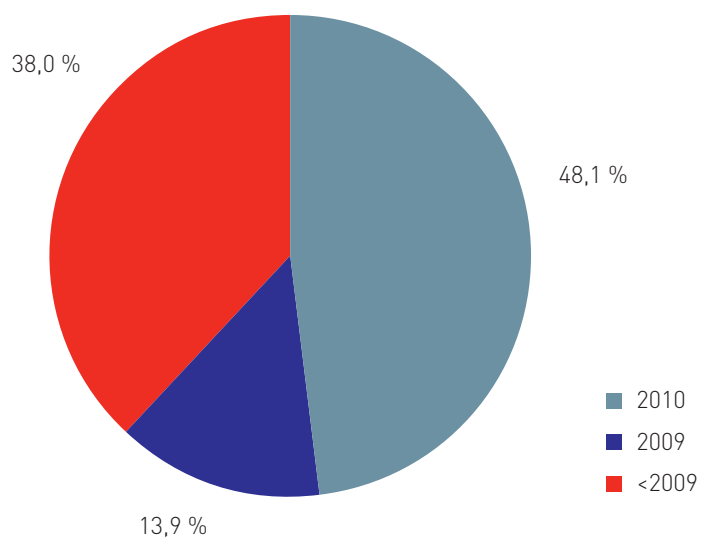
Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 1999 à 2010



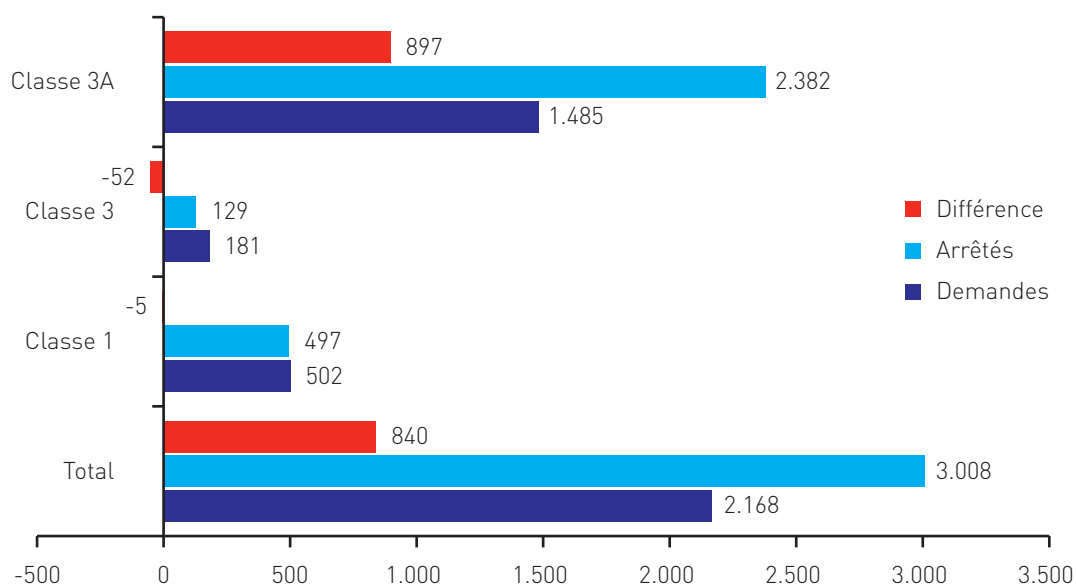
Dossiers de demande d'autorisation introduits pendant l'année 2010



Arrêtés évacués en 2010 en tenant compte de l'ancienneté des dossiers



Demandes et arrêtés en 2010



3.7.2 Réunions – visites – formations

Réunions dans le cadre du traitement de dossiers de demande d'autorisation	1.165
Visites de chantiers et d'établissements (dans le cadre de mise en conformité)	185
Réunions internes du Service des Etablissements classés	10
Réunions de la Division Sécurité et Santé	3
Réunions dans le cadre de l'élaboration de nouveaux textes de conditions d'exploitation	26
Réunions de coordination avec l'Administration de l'Environnement	25
Réunions dans le cadre des compétences de l'ITM relatives à la gestion des tunnels autoroutiers	11
Réunions dans le cadre de nouvelles prescriptions sur base des méthodes d'ingénierie	18
Réunions dans le cadre de la législation « SEVESO »	
Inspections dans le cadre de la législation « SEVESO »	15
Organisation de cours de formations à l'INAP	10
Organisation de cours de formations à la Chambre de Commerce	4
Organisation de cours de formation pour la Fédération des Sapeurs-Pompiers	10
Participation à différents cours de formations (INAP, stages)	17
Rédaction de conditions types (prescriptions)	2

3.8 DÉVELOPPEMENT DE LA LÉGISLATION ET DE LA RÉGLEMENTATION

3.8.1 Texte législatif

- Loi du 27 mai 2010 portant transposition de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE (refonte); - concernant la mise à disposition de machines; - concernant les machines d'occasion.
- Règlement grand-ducal du 26 juillet 2010 1. relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des salariés aux risques dus aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels et rayonnement solaire) 2. portant modification du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1997 concernant la périodicité des examens médicaux en matière de médecine du travail.

3.8.2 Publication de nouvelles conditions types

Voir annexe B

3.9 ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

3.9.1 Action de sensibilisation – Action « Toiture »

L'Inspection du travail et des mines a collaboré étroitement avec l'Association d'assurance accident, la Direction de la Santé – Division de la santé au travail, l'Administration des douanes et accises et la Confédération de la toiture, afin de mener à succès la campagne «ACTION TOITURE 2009-2010» lancée en début 2009 qui a été prolongée jusqu'au début des congés collectifs de 2010.

La campagne était divisée en deux phases : la première était une phase de sensibilisation et d'information avec des réunions d'informations à Luxembourg, Bettembourg et Ettelbruck auxquelles ont assisté environ 120 personnes.

La deuxième phase consistait en visites de chantiers et contrôles sur place, lors de laquelle plus de 150 chantiers de toiture ont été visités, et dont 37 représentaient des risques imminents.

Dans le cadre de cette campagne, une brochure sur l'évaluation des risques pour les travaux sur toiture a été élaborée. Cette brochure, disponible en langues française et allemande est téléchargeable gratuitement sous le lien suivant : <http://www.aaa.lu/publications/toiture/index.html>, ainsi que la publication d'articles dans le magazine de la Chambre des Métier « HANDWIERK »

La plupart des risques constatés par les agents des différentes administrations étaient des négligences au niveau des équipements de protection collective contre les chutes de hauteur tels que l'absence d'échafaudages conformes, des négligences au niveau de la mise en place de filets de recueil, la sécurisation des pignons, etc.

Par ailleurs, il a été constaté de manière générale un manque de formation et d'instructions pour les salariés travaillant sur les toits. A cela s'ajoute la constatation d'un manque de formation dans l'utilisation correcte des équipements de protection individuelle, notamment les harnais anti-chute.

Au fur et à mesure que la campagne progressait, les agents des différentes administrations ont constaté de nettes améliorations sur les chantiers ainsi que la mise en pratique des mesures de sécurité conseillées voire imposées.

En outre, les agents ont constaté avec satisfaction que les entreprises de toiture continuent à faire régulièrement appel aux différentes administrations pour obtenir des renseignements supplémentaires quant à l'amélioration de leur politique de sécurité et santé au travail.

L'« ACTION TOITURE » a été laissé couler à sa fin lors du début des congés collectifs d'été 2010.

3.9.2 Contrôles sécurité-santé de la « Schueberfouer »

Comme tous les ans, le département « Sécurité et Santé » ainsi que des inspecteurs d'autres départements de l'Inspection du travail et des mines ont effectués des contrôles sur le chantier de la Schueberfouer.

Les visites dudit chantier se sont effectués dans la semaine précédant l'ouverture de la Schueberfouer et il s'agissait de contrôler aussi bien la sécurité et la santé des salariés pendant tout le déroulement du montage des stands et des attractions ainsi que de contrôler la conformité à la loi des différents acteurs de la Schueberfouer en ce qui concernait la légalité des salariés temporaires ainsi que des salariés venant d'un autre pays ou encore des jeunes travailleurs.

Afin de contrôler les normes d'hygiène à respecter par certains commerces de la Schueberfouer, les agents de l'ITM ont assisté les agents du ministère de la Santé, ainsi que les agents du « Département Sécurité » de la Ville de Luxembourg et de la Police Grand-Ducale.

3.9.3 Vente d'articles pyrotechniques pour la fête de fin d'année

En 2010, comme toutes les années, le département « Sécurité et Santé » de l'Inspection du travail et des mines a collaboré avec l'Administration des douanes et accises afin d'effectuer des contrôles des articles pyrotechniques mis en vente dans tout le pays pour les fêtes de fin d'année et destinés à la vente aux personnes privés.

Il s'agissait principalement de contrôler les points de ventes des articles pyrotechniques au sein des commerces concernés ou des points de vente installés exclusivement à cette occasion, donc temporaires, des stockages des articles pyrotechniques et de la conformité des stockages quant aux lois et règlements en application ainsi que les volumes d'articles pyrotechniques stockés afin que ces derniers ne dépassent pas le seuil autorisé pour chaque commerce

Les contrôles se sont déroulés principalement durant la semaine entre Noël et la St Sylvestre, du 27 au 31 décembre 2010, et 31 commerces et installations ont pu être contrôlés à cet effet. Le résultat étant que



les commerces ayant mis en vente des articles pyrotechniques se sont tenus aux lois et règlements et aux exigences des agents de contrôle

3.9.4 Mise sur le marché d'explosifs à usage civil

L'Inspection du travail et des mines, en collaboration avec l'Administration des douanes et accises, sont chargés du contrôle de la mise sur le marché des explosifs selon *le règlement grand-ducal du 24 novembre 2005 relatif à la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil* afin que ces derniers aient passés une évaluation de conformité et soient munis d'un marquage CE avant d'être mis sur le marché communautaire.

L'Inspection du travail et de mines confère une autorisation au destinataire afin que celui-ci puisse transférer les explosifs à l'intérieur du Grand-Duché. Cette autorisation détermine l'habilitation légale à acquérir des explosifs, les licences et autres autorisations dont le destinataire doit être détenteur.

En 2010, le département « Sécurité-Santé » a établi :

- **136** autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (**EXPORTATIONS**)
- **7** autorisations pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (**IMPORTATIONS**)
- **1** autorisation pour le transfert intracommunautaire de matières explosives (**TRANSIT**)



4. ANNEXES

Annexe A : Nouveaux règlements grand-ducaux promulgués en 2010

Loi du 27 mai 2010 portant transposition de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE (refonte); - concernant la mise à disposition de machines; - concernant les machines d'occasion.

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2010/0096/a096.pdf#page=2>

Règlement grand-ducal du 26 juillet 2010 1. relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des salariés aux risques dus aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels et rayonnement solaire) 2. portant modification du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1997 concernant la périodicité des examens médicaux en matière de médecine du travail.

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2010/0131/a131.pdf#page=2>

Annexe B : Nouvelles prescriptions développées et publiées en 2010

ITM-SST 1228.2

Appareils élévateurs à plateforme ou à chaise pour personnes conçus d'après la directive 98/37/CE respectivement 2006/42/CE relative aux machines
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/1228.2

ITM-SST 2224.1

Distinction entre un ascenseur et une machine
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/2224.1

ITM-SST 2225.1

Hauteur des portes d'ascenseurs
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/2225.1

ITM-SST 2223.1

Portes et portails s'ouvrant vers le haut - Contrôle périodique
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/2223.1

ITM-SST 2301.1

Réservoirs sous pression : autorisation d'exploitation ; contrôles périodiques
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/2301.1

ITM-SST 2701.1

Flüssiggastank - wiederkehrende Prüfung bei Flüssiggastanks
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/2701.1

ITM-SST 2903.1

Conception des réservoirs à double paroi dans lequel sont emmagasinés des liquides inflammables
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/2903.1

ITM-EX 0001.1

Portes et portails s'ouvrant vers le haut - dispositif anti-chute
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/itm-ex-0001.1

ITM-EX 0002.1

Grues de chantier - surveillance de phases
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/itm-ex-0002.1

ITM-EX 0003.1

Grues de chantier - interférences entre plusieurs grues
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/itm-ex-0003.1

ITM-EX 0004.1

Etablissements classés - base légale pour conditions supplémentaires pour installations déjà autorisées
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/itm-ex-0004.1

ITM-EX 0013.1

Ascenseurs - RGD 25.10.99 - espaces libres aux extrémités de la gaine
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/itm-ex-0013.1

ITM-EX 0014.1

Ascenseurs - RGD 25.10.99 - aération de la gaine de l'ascenseur
http://www.itm.lu/securite-sante-ss/conditions_types/conditions_types_doc/itm-ex-0014.1



Inspection du travail et des mines
B.P. 27
L-2010 Luxembourg
Tél. +352 247 76 200
Fax +352 49 14 47
www.itm.lu