



RAPPORT ANNUEL
2013

13

Facilitons le travail !



SOMMAIRE

INTRODUCTION 4

1. L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES:
UN ORGANISME EN PLEINE MUTATION 5

- 1.1 Objectifs et missions 5
- 1.2 Organisation 7
- 1.3 Le personnel de l'Inspection 8
- 1.4 Collaborations 13
- 1.5 Code de déontologie 14

2. STATISTIQUES LIEES A L'ACTIVITE DE L'INSPECTION DU
TRAVAIL ET DES MINES 21

- 2.1 Liste des principales entreprises et des employeurs publics 21
- 2.2 Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles 22
- 2.3 Statistiques sur l'emploi des étudiants 26
- 2.4 Conventions collectives de travail 30
- 2.5 Congé collectif 32

3. APERCU DES ACTIVITES ET INITIATIVES EN 2013 35

- 3.1 Visites de contrôle et d'inspection routinières 35
- 3.2 Help Center 39
- 3.3 Activités liées à la loi sur le détachement de salaries 46
- 3.4 Activités de la division ascab de l'administration des douanes et accises 52
- 3.5 Activités de la division « Procédés industriels et utilisation des produits dangereux » 53
- 3.6 Activités de la division « Mécanique » 56
- 3.7 Activités du service des Établissements classés 59
- 3.8 Activités de la division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier 63
- 3.9 Activité de la division « Coaching des entreprises à hauts risques » 65
- 3.10 Action de sensibilisation et d'information 67
- 3.11 Conférences 70

RAPPORT ANNUEL 2013

2013

INTRODUCTION

LE RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

L'Inspection du travail et des mines doit participer au développement d'une **culture de prévention et de coopération** dans les entreprises afin d'**améliorer les conditions de travail** ainsi que de **réduire les accidents de travail** et les cas de **maladies professionnelles**.

Afin de parvenir à ces fins, elle doit **conseiller** les entreprises et **coopérer** avec les responsables des entreprises ainsi qu'avec les salariés.

Elle doit **suivre les évolutions du monde du travail** avec un esprit d'**amélioration continue** et afin de pouvoir proposer les **évolutions** nécessaires **de la législation**.

Elle doit veiller à ce que son personnel bien **motivé** dispose des **compétences** nécessaires.

Elle doit garantir la **sécurité et la santé** de son personnel et elle doit minimiser son **empreinte environnementale**.



A handwritten signature in black ink that reads "R. Huberty".

Robert Huberty
Directeur

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.

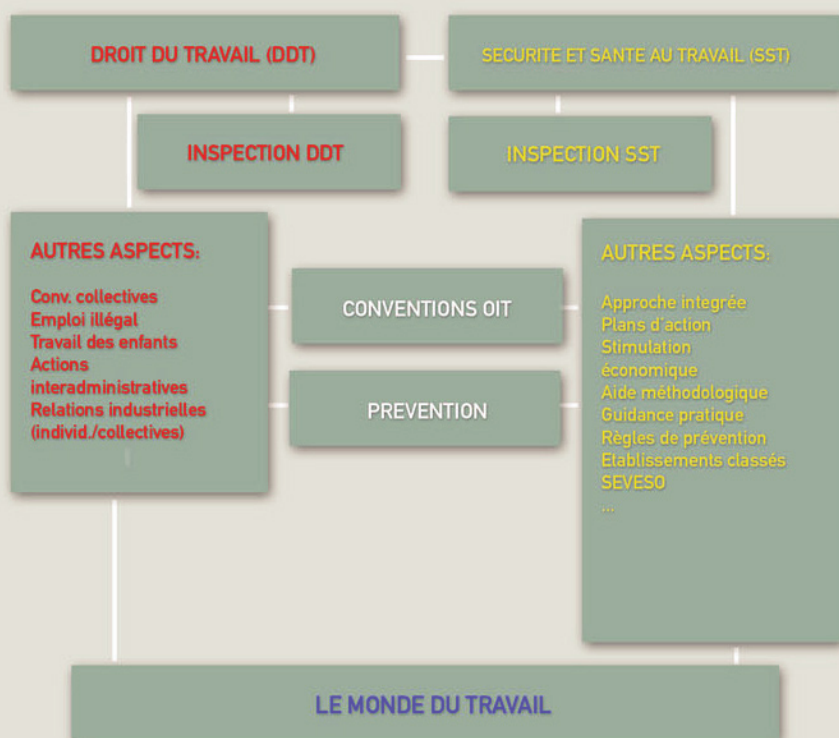


Elle n'est plus uniquement un organe de contrôle, mais une instance d'assistance pour les entreprises en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du travailleur ainsi que le droit social du travail. Dans ce cadre, l'Inspection du travail et des mines développe un 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.

Tableau résumant les principales attributions de l'ITM



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.

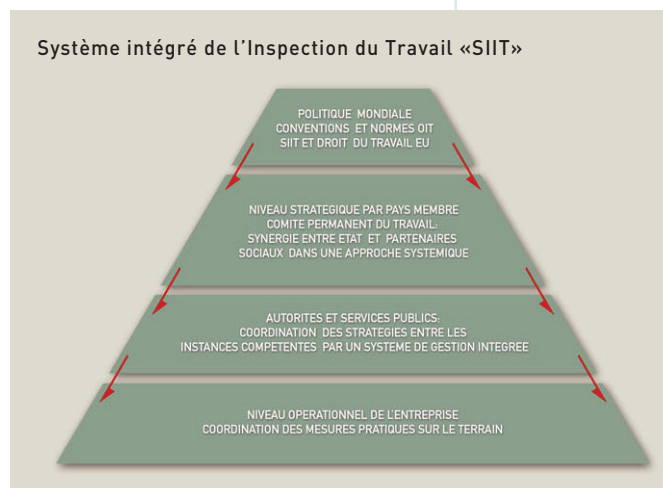


Diagramme du système intégré illustrant les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail à différentes échelles: au niveau international, national, au niveau des administrations nationales et au niveau de l'entreprise

I.3 LE PERSONNEL DE L'INSPECTION

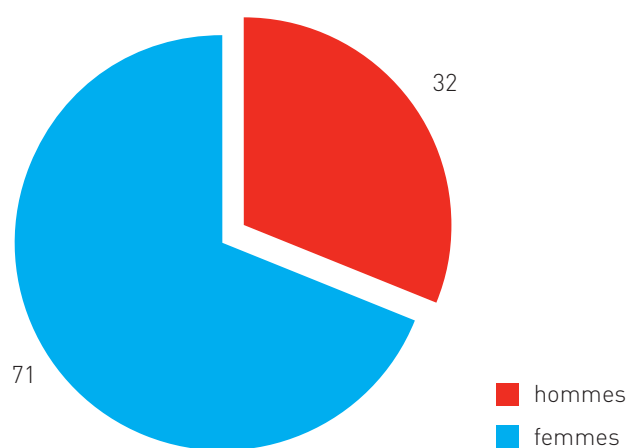
Au cours de l'année 2013, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du Travail et des Mines a augmenté de 12 unités, pour se situer à 103 agents au 31 décembre 2013. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	Personnel	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1	1
		staff administratif	1	1	1	1	2	4
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1	0
		staff administratif	3	4	4	4	4	3
	Sécurité	ing. dipl.	3	3	3	2	2	4
		attachés						2
		ing. tech	4	4	4	5	7	7
		staff administratif	1	1	1	1	1	1
	Établ. classés	ing. tech.	9	10	11	8	8	15
		staff administratif	5	5	5	5	7	6
	Coaching	Ing.tech.			1	1	1	1
	Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1
attachés			2	3	3	3	3	3
ass. sociale			1	1	1	1	1	1
ing. dipl.						1	1	1
ing. tech.			2	2	1	0	0	0
staff administratif + rédacteurs			8	6	6	4	3	2
Services auxiliaires	Help Center	Staff administratif		4	4	4	4	5
	Administration	Inspect./rédacteurs	2	2	2	4	5	5
		staff administratif	7	5	7	8	9	8
	Informatique	ing. tech.	3	4	3	4	4	4
		opérateurs	3	3	3	4	4	4
		staff administratif	1	1	1	1	0	0
Agences	Luxembourg	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	3	2	1	1
		ing. tech			1	1	1	1
		Inspecteurs du travail	8	7	5	5	5	7
	Esch/Alzette	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	2	2	2	2	2
		Ing.tech.	1	1	1	1	1	1
		Inspecteurs du travail	6	6	6	6	6	7
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1	1
		secrétariat	1	1	1	1	0	0
		ing.tech.	1	1	0	0	0	0
		Inspecteurs du travail	2	2	2	3	3	3
TOTAL:			84	87	88	88	91	103

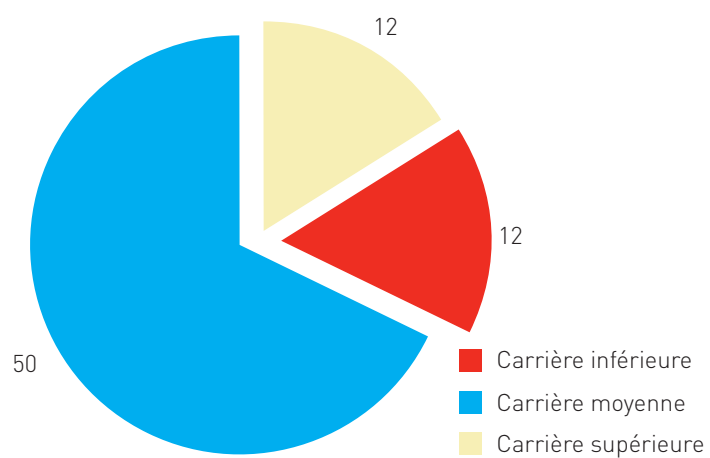
Il est à remarquer que 4 agents détachés de l'Administration des douanes et accises actuellement en service au sein de la direction et des agences sont intégrés numériquement dans les services, bien qu'ils effectuent encore certaines tâches dans le cadre de leurs attributions au sein de l'Administration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



Bureaux: 3, rue des Primeurs L-2361 STRASSEN - Adresse postale: B.P. 27, L-2010 Luxembourg - Internet: <http://www.itm.lu>

Helpcenter: 247-76200 - Téléfax: 491447 (direction)

DIRECTION - Fax: 491447

Directeur:	Paul WEBER	Secrétaire de dir.:	Nadine SCHNEIDER
Directeur adjoint:	Robert HUBERTY	Secrétaire:	Steffi LIES
Directeur adjoint:	Claude LORANG	Secrétaire:	Nancy GRINGMUTH-SCHMIT
		Secrétaire:	Joëlle KIRSCH

HELPCENTER - FAQ

76200

DÉPARTEMENT ADMINISTRATIF

DÉPARTEMENT OPÉRATIONNEL 1 - STRATÉGIES SST

Fax: 491447

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 (matin):	Désirée CADAMURO-HECK	Chef de bureau adjoint:	Jerry FUSENIG
Inspecteur du Travail:	Gustave MEISENBURG	Rédacteur ppal.:	David KOPPERS
Ouvrier-Mécanicien:	Nico KLEIN	Employé:	Michel WILMES
Ouvrier:	Marcel FERNANDEZ	Employée:	Karin BAASCH-WILMES
Documentaliste:	Nico JUNKER		
Réception:	Karin BASSANIN (matin)		
	Romain MAJERUS (a-m)		
DIVISION HC		DIVISION «PROCÉDÉS CHIMIQUES, UTILISATION PRODUITS DANGEREUX»	
Chef de la division:	Claude SANTINI	Ingénieur:	Raoul SCHMIDT
Inspecteur du Travail:	José AULLO	Ing.-tech. insp.:	Nathalie WETZ
Rédacteur (matin):	Michèle BACKES	1 ^{er} commis technique ppal:	Will FERIGO
Employé:	Roberto BORGES	DIVISION «MÉCANIQUE + MISE SUR LE MARCHÉ UE»	
Employée:	Malou MULLER	Ing.-chef de division:	Pierre HEUSCHLING
DIVISION PERSONNEL, FORMATION, PARKINGS ET MOBILIER		Ing.-tech. ppal:	Guy BAUM
Chef de bureau hors cadre:	Joëlle KAISER	DIVISION «BÂTIMENTS ADMINISTRATIFS»	
Employée:	Karin BAASCH-WILMES	Ing.-tech. insp. ppal 1 ^{er} e.r.:	Serge GREHTEN
Employée:	Danielle MAGAR-FUNCK	DIVISION «COACHING DES ENTREPRISES A HAUTS RISQUES»	
DIVISION REPRESENTATION DES SALAIRES		Ing.-tech. insp. ppal 1 ^{er} e.r.:	Baudouin WEIMERSKIRCH
Ing.-tech. Insp. ppal 1 ^{er} e.r.:	Pierre LORANG	DIVISION «ÉTABLISSEMENTS CLASSES»	
Inspecteur hors cadre:	Sandro BIRASCHI	Fax: 26483561	
Employée (matin):	Jill ERNSDORFF-THOMMES	Chef de la division	Jean-Jacques MERTZIG
DIVISION INFORMATIQUE		Ing.-tech. insp. ppal 1 ^{er} e.r.:	Marc OLINGER
Chef de la division:	Robert KLOPP	Ing.-tech. ppal:	Bob GATTONI
Ing.-tech. insp. ppal 1 ^{er} e.r.:	Jean-Paul BECK	Ing.-tech. ppal:	Yves MELCHER
Ingénieur-technicien:	David NEVES	Ing.-tech. ppal:	Guy SCHMIT
Ingénieur-technicien:	Gaston HOFFMANN	Ing.-tech. ppal:	Michel STANZELEIT
Brigadier en chef détaché:	Edgar KARTHEISER	Ing.-tech. ppal:	Philippe STEFFEN
Ingénieur-technicien:	Gaston HOFFMANN	Ingénieur-technicien:	David EECKHAUT

AGENCES RÉGIONALES DÉCONCENTRÉES				Ingénieur-technicien:	Alain KLOSEN
Ch. de la dir. AGRD	Paul WEBER			Inspecteur principal 1 ^{er} e.r.:	Marco GILBERTZ
LUXEMBOURG	Adr.: 3, rue des Primeurs L-2361 STRASSEN			1 ^{er} commis ppal:	Joelle SCHMITT
				Employée:	Gisèle BIEVER
Standard téléphonique		86212	Fax: 40 40 07	Employé:	Pierre GILBERTZ
Préposé:	Daniel ERPELDING			Employé:	Fred SCHILTGES
Secrétaire:	Patricia BOSSELER			Employée:	Natacha THORN
Inspecteur ppal du Travail:	Guy BELLWALD			Employée:	Michèle WELSCHBILLIG
Inspecteur ppal du Travail:	Nathalie FRANK				
Ingénieur-technicien:	Nelton NEVES PIRES			DÉPARTEMENT OPÉRATIONNEL 2 - STRATÉGIES DDT	
Inspecteur du Travail:	Henri RIPPINGER			Chargé dir. du dépt.:	Claude LORANG
Inspecteur ppal du Travail:	Michelle SIER			Gestion doss. réclam.:	Joëlle KIRSCH
Inspecteur du Travail:	Danny WAGNER			Juristes sectoriellement compétents:	
				Cons. de direction:	Muriel SCHÜTZ
ESCH/ALZETTE	Adr.: 68, rue de Luxembourg L-4221 ESCH/ALZETTE			Attaché de dir. 1 ^{er} e.r.:	Claude SANTINI
				Attaché de direction:	Miguel MARTINHO
Standard téléphonique		76210	76240	Dépôt conventions collectives, durée du travail duree@itm.etat.lu	
Préposé:	John SCHNEIDER			DIVISION «PÔLE DÉTACHEMENT ET TRAVAIL ILLÉGAL»	
Employée:	Eliane TRAUSCH-SIMON			Attaché de direction:	Miguel MARTINHO
Employée:	Monique WEBER			Rédacteur ppal:	Pascale HARDT
Inspecteur du Travail:	Jeannot BIEVER			Employée	Françoise BECK-ELS
Inspecteur ppal du Travail:	Nick CLESEN			DIVISION «ÉGALITÉ DES CHANCES / RISQUES PSYCHOSOCIAUX»	
Inspecteur ppal du Travail:	Nathalie DIAS			Cons. de direction:	Muriel SCHÜTZ
Rédacteur ppal:	Nadine KOHL			Assistante sociale (matin):	Esther PHILIPPE
Inspecteur du Travail:	Nadine KONSBRÜCK			DIVISION «CONSTRUCTION, CONGE COLLECTIF»	
Inspecteur du Travail:	Gino PASQUALONI			Ingénieur ppal:	Claude SCHUH
Ingénieur-technicien:	Andy WOLLMANN			Attaché de direction:	Miguel MARTINHO
				Employée:	Françoise BECK-ELS
DIEKIRCH	Adr.: 16, rue Jean l'Aveugle L-9208 DIEKIRCH			BRIGADE DOUANES-ITM STRASSEN	
Standard téléphonique		76250	76260		Norbert FLAMMANG
Préposé:	Tim KOCKHANS				René DIDLINGER
Inspecteur du Travail:	Michel GODFROID				Silvia RIBEIRO SINTRA
Inspecteur du Travail:	Léon KETTEL				
Inspecteur du Travail:	Jean KONSBRUCK				



AGENCES REGIONALES 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

1, bd Porte de France (5^e étage) – L-4360 Esch/Alzette (Belval)
Tél. : +352 247 - 76 210 - Fax : +352 247 - 76 240

I.4 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.



1.5 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.

1.5.1. 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.

1.5.2. 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.

1.5.3. 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.

1.5.4. 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.



13

2. STATISTIQUES LIEES A L'ACTIVITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

2.1 LISTE DES PRINCIPALES ENTREPRISES ET DES EMPLOYEURS PUBLICS

Entreprise/institution	Activité	Effectif
Etat		26 112
Ville de Luxembourg		3 709
Groupe ArcelorMittal	Sidérurgie	4 810
BGL BNP Paribas	Intermédiation monétaire	4 060
Groupe Entreprise des P&T	Télécommunications filaires	3 990
Groupe Cactus	Commerce de détail en magasin non spécialisé	3 960
Groupe CFL	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	3 910
Goodyear Dunlop Tires Operations S.A.	Fabrication de produits en caoutchouc	3 240
Groupe Dussmann Luxembourg	Activités de nettoyage	2 910
Luxair S.A.	Transport aérien de passagers	2 420
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Activités comptables	2 190
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	2 120
Groupe Dexia BIL	Intermédiation monétaire	1 990
Centre Hospitalier Emile Mayrisch	Activités hospitalières	1 890
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	1 840
Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg	Intermédiation monétaire	1 770
Sodexo Luxembourg S.A.	Traiteurs et autres services de restauration	1 670
RBC Dexia Investor Services Bank SA	Intermédiation monétaire	1 630
Elisabeth	Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	1 530
Etablissement Public Centres, Foyers et Services pour Personnes Agées (SERVIOR)	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	1 520
Groupe Deloitte	Activités comptables	1 420
Nettoservice S.A.	Activités de nettoyage	1 360
Compass Group Luxembourg	Traiteurs et autres services de restauration	1 320
Cargolux Airlines International S.A.	Transports aériens de fret et spatiaux	1 260
Fondation François-Elisabeth	Activités hospitalières	1 240
G4S Security Solutions sàrl	Activités de sécurité privée	1 240
Groupe CERATIZIT	Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie	1 230
Groupe Guardian	Fabrication de verre et d'articles en verre	1 220
DuPont de Nemours (Luxembourg)	Fabrication de produits en plastique	1 140
KPMG Luxembourg sàrl	Activités comptables	1 120
Centre Hospitalier du Nord	Activités hospitalières	1 060
Clearsteam	Activités auxiliaires de services financiers hors assurance et caisses de retraite	1 050

Source : Statec, Le Luxembourg en chiffres-2013

2.2 STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les statistiques disponibles concernent l'année 2012. Par rapport à 2011, le nombre total d'accidents du travail déclarés a légèrement augmenté tout comme 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
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

CHANGEMENT DES RÉGIMES SUITE À LA LOI DU 12.05.2010 PORTANT RÉFORME DE L'ASSURANCE ACCIDENT

Année	Accidents (tous)			Régimes généraux		
	déclarés	reconnus		déclarés	reconnus	
		tous	dont mortels		tous	dont mortels
2011	32 563	26 198	14	25 610	19 863	12
2012	32 603	27 005	17	25 297	20 264	17

Accidents de trajet			Maladies professionnelles		
déclarés	reconnus		déclarées	reconnues	
	tous	dont mortels		toutes	dont mortelles
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

Régimes spéciaux		
déclarés	reconnus	
	tous	dont mortels
6 953	6 335	2
7 306	6 741	0

RÉGIME GÉNÉRAL - RÉPARTITION DES ACCIDENTS RECONNUS SUIVANT LE LIEU DE TRAVAIL

Code	Libellé	Nombre	%
000	Pas d'information	145	0,72 %
010	Site industriel (lieu de production, usine, atelier, aire de maintenance, de réparation, de stockage, etc)	4 038	19,93 %
020	Chantier, construction, carrière, mine à ciel ouvert (bâtiment en construction, démolition, rénovation, entretien; excavation, tranchée; chantier souterrain, sur l'eau, en milieu hyperbare, etc.)	4 729	23,34 %
030	Lieu pour l'agriculture, l'élevage, la pisciculture, zone forestière (élevage, culture du sol, culture sur arbre, pêche, aquaculture, jardin, parc, parc zoologique, etc.)	531	2,62 %
040	Lieu d'activité tertiaire, bureau, divertissement (salle de réunion, bibliothèque, musée, établissement d'enseignement, lieu de vente, restaurant, lieu récréatif, lieu d'hébergement, etc.)	2 758	13,61 %
050	Etablissement de soins (clinique, hôpital, nurserie, etc.)	1 095	5,40 %
060	Lieu public (lieu ouvert au déplacement public, moyen de transport public, voie de chemin de fer, tarmac, etc.)	5 894	29,09 %
070	Domicile	537	2,65 %
080	Lieu d'activité sportive (gymnase, piscine, terrain de sport, piste de ski, etc.)	275	1,36 %
090	En l'air, en hauteur - à l'exclusion des chantiers (toiture, terrasse, mât, pylône, plate-forme suspendue, à bord d'un aéronef, etc.)	47	0,23 %
100	Sous terre - à l'exclusion des chantiers (tunnel, mine, égout, etc.)	4	0,02 %
110	Sur l'eau - à l'exclusion des chantiers (mer ou océan, lac, rivière, fleuve, port, etc.)	210	1,04 %
120	En milieu hyperbare - à l'exclusion des chantiers (sous l'eau, caisson, etc.)	1	0,00 %
999	Autre type de lieu non listé	0	0,00 %
TOTAL :		20 264	100 %



RÉGIME GÉNÉRAL - RÉPARTITION DES ACCIDENTS RECONNUS SUIVANT L'AGENT MATÉRIEL

Code	Libellé	Nombre	%
00.00	Pas d'information	697	3,44 %
01.00	Bâtiments, constructions, surfaces - à niveau (intérieur ou extérieur, fixes ou mobiles, temporaires ou non)	3 368	16,62 %
02.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en hauteur (intérieur ou extérieur) et la distribution d'énergie et de support d'énergie	1 796	8,86 %
03.00	Bâtiments, constructions, surfaces - en profondeur (intérieur ou extérieur)	265	1,31 %
04.00	Dispositifs de distribution de matière, d'alimentation, canalisations	119	0,59 %
05.00	Moteurs, dispositifs de transmission et de stockage d'énergie	200	0,99 %
06.00	Outils à main, non motorisés	1 341	6,62 %
07.00	Outils tenus ou guidés à la main, mécaniques	505	2,49 %
08.00	Outils à main - sans précision sur la motorisation	179	0,88 %
09.00	Machines et équipements - portables ou mobiles	146	0,72 %
10.00	Machines et équipements - fixes	273	1,35 %
11.00	Dispositifs de convoyage, de transport et de stockage	1 354	6,68 %
12.00	Véhicules terrestres	2 620	12,93 %
13.00	Autres véhicules de transport	44	0,22 %
14.00	Matériaux, objets, produits, éléments constitutifs de machine - bris, poussières	4 053	20,00 %
15.00	Substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques	397	1,96 %
16.00	Dispositifs et équipements de sécurité	280	1,38 %
17.00	Équipements de bureau et personnels, matériel de sport, armes, appareillage domestique	806	3,98 %
18.00	Organismes vivants et êtres humains	1 069	5,28 %
19.00	Déchets en vrac	170	0,84 %
20.00	Phénomènes physiques et éléments naturels	577	2,85 %
99.00	Autres agents matériels non listés	5	0,02 %
	TOTAL :	20 264	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 2013. La répartition selon les secteurs indique que l'Administration publique, le commerce de détail (à l'exception des automobiles et des motocycles), 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, 18.891 étudiants sont employés durant l'été. Plus de 69% des étudiants employés durant les vacances ont 18 ans ou plus, dont 37% de femmes et 32 % d'hommes.

ÉTUDIANTS TRAVAILLANT AU LUXEMBOURG PENDANT LES MOIS DE JUILLET, AOÛT ET SEPTEMBRE 2013

Code n.a.c.e. rév2.	15 ans		
	femmes	hommes	
01 Culture et production animale, chasse et services annexes	2	7	
02 Sylviculture et exploitation forestière	.	.	
08 Autres industries extractives	.	.	
10 Industries alimentaires	3	9	
11 Fabrication de boissons	1	1	
12 Fabrication de produits à base de tabac	.	.	
13 Fabrication de textiles	.	1	
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	1	1	
17 Industrie du papier et du carton	.	.	
18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements	.	2	
20 Industrie chimique	2	2	
22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	.	.	
23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	.	4	
24 Métallurgie	.	1	
25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	1	3	
26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	.	3	
27 Fabrication d'équipements électriques	1	2	
28 Fabrication de machines et équipements n.c.a.	2	1	
29 Industrie automobile	1	3	
31 Fabrication de meubles	.	.	
32 Autres industries manufacturières	.	1	
33 Réparation et installation de machines et d'équipements	.	2	
35 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	.	1	
36 Captage, traitement et distribution d'eau	1	3	
37 Collecte et traitement des eaux usées	1	3	
38 Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	.	1	
41 Construction de bâtiments	1	9	
42 Génie civil	2	5	
43 Travaux de construction spécialisés	6	53	
45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2	17	
46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	20	46	
47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	79	73	
49 Transports terrestres et transport par conduites	5	7	
50 Transports par eau	.	1	
51 Transports aériens	.	.	
52 Entreposage et services auxiliaires des transports	.	1	
53 Activités de poste et de courrier	1	.	

	16 ans			17 ans			18 ans			> 18-25 ans			Total
Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	
9	3	7	10	4	4	8	2	11	13	17	20	37	77
.	1	2	3	2	3	5	8
.	.	2	2	1	1	2	1	2	3	.	3	3	10
12	8	9	17	8	15	23	7	5	12	33	19	52	116
2	4	5	9	4	6	10	2	5	7	11	8	19	47
.	1	1	2	3	5	8	10	18	24
1	.	1	1	.	.	.	5	17	22	25	36	61	85
2	2	3	5	.	4	4	1	3	4	3	8	11	26
.	5	2	7	7
2	1	1	2	1	2	3	1	.	1	4	2	6	14
4	11	4	15	7	4	11	2	6	8	18	11	29	67
.	2	5	7	3	6	9	6	33	39	24	110	134	189
4	4	2	6	4	4	8	1	2	3	6	20	26	47
1	1	1	2	.	1	1	.	7	7	12	28	40	51
4	1	17	18	3	20	23	2	17	19	12	43	55	119
3	4	3	7	4	10	14	6	3	9	9	10	19	52
3	.	4	4	.	3	3	2	4	6	4	10	14	30
3	2	3	5	4	7	11	10	20	30	33	72	105	154
4	1	3	4	1	2	3	1	2	3	2	4	6	20
.	.	2	2	1	1	1	1	2	5
1	.	.	.	1	.	1	.	.	.	1	1	2	4
2	.	2	2	3	4	7	1	3	4	3	5	8	23
1	5	2	7	17	11	28	16	23	39	36	61	97	172
4	2	4	6	1	7	8	1	9	10	3	20	23	51
4	2	5	7	3	9	12	5	10	15	6	23	29	67
1	3	3	6	.	5	5	3	4	7	1	11	12	31
10	3	20	23	6	18	24	11	22	33	23	57	80	170
7	.	10	10	3	11	14	4	5	9	5	14	19	59
59	17	77	94	15	89	104	18	68	86	41	198	239	582
19	6	24	30	8	17	25	5	24	29	21	64	85	188
66	43	67	110	39	69	108	40	67	107	111	163	274	665
152	170	129	299	181	128	309	244	169	413	734	387	1 121	2 294
12	3	12	15	3	13	16	6	12	18	16	45	61	122
1	2	2	4	.	1	1	.	.	.	2	2	4	10
.	1	.	1	.	2	2	7	12	19	41	64	105	127
1	2	.	2	1	3	4	4	4	8	9	10	19	34
1	.	1	1	1	1	12	56	68	71

Code n.a.c.e. rév2.	15 ans		
	femmes	hommes	
55 Hébergement	8	9	
56 Restauration	24	18	
58 Édition	.	.	
59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	.	.	
60 Programmation et diffusion	2	1	
61 Télécommunications	3	3	
62 Programmation, conseil et autres activités informatiques	.	7	
63 Services d'information	.	.	
64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	5	9	
65 Assurance	8	5	
66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	2	5	
68 Activités immobilières	2	.	
69 Activités juridiques et comptables	7	17	
70 Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	.	2	
71 Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	3	3	
72 Recherche développement scientifique	1	1	
73 Publicité et études de marché	.	2	
74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	.	.	
75 Activités vétérinaires	.	.	
77 Activités de location et location bail	1	.	
78 Activités liées à l'emploi	.	3	
79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	.	1	
80 Enquêtes et sécurité	.	.	
81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	26	16	
82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2	5	
84 Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	98	133	
85 Enseignement	4	2	
86 Activités pour la santé humaine	5	2	
87 Hébergement médico-social et social	13	11	
88 Action sociale sans hébergement	8	2	
90 Activités créatives, artistiques et de spectacle	.	.	
91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1	.	
93 Activités sportives, récréatives et de loisirs	1	5	
94 Activités des organisations associatives	6	.	
95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	.	.	
96 Autres services personnels	4	4	
97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	1	.	
99 Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	.	.	
Autres	.	.	
Total	367	529	

	16 ans			17 ans			18 ans			> 18-25 ans			Total
Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	femmes	hommes	Total	
17	21	15	36	26	12	38	21	16	37	110	53	163	291
42	67	62	129	92	59	151	117	66	183	379	216	595	1 100
.	.	1	1	.	5	5	3	4	7	12	9	21	34
.	2	2	16	10	26	28
3	7	10	17	6	3	9	3	10	13	15	14	29	71
6	3	11	14	12	22	34	32	28	60	117	158	275	389
7	.	2	2	7	3	10	5	8	13	20	25	45	77
.	1	1	2	2	2	4	4	3	7	8	4	12	25
14	34	27	61	70	69	139	95	97	192	302	277	579	985
13	9	10	19	21	12	33	19	16	35	83	82	165	265
7	14	8	22	9	8	17	16	18	34	61	54	115	195
2	2	5	7	3	6	9	4	1	5	32	39	71	94
24	30	26	56	55	37	92	36	44	80	186	131	317	569
2	2	5	7	2	3	5	11	8	19	30	30	60	93
6	5	14	19	6	15	21	17	14	31	46	49	95	172
2	1	4	5	9	11	20	9	12	21	23	48	71	119
2	.	4	4	5	2	7	3	1	4	10	5	15	32
.	1	1	2	2	.	2	2	1	3	11	3	14	21
.	.	.	.	1	.	1	.	.	.	3	1	4	5
1	2	4	6	3	2	5	.	3	3	6	12	18	33
3	4	11	15	7	13	20	11	23	34	51	88	139	211
1	4	3	7	4	3	7	10	1	11	24	14	38	64
.	.	.	.	1	1	2	1	1	2	5	9	14	18
42	89	44	133	106	58	164	157	58	215	418	190	608	1 162
7	6	3	9	5	8	13	7	5	12	17	25	42	83
231	307	420	727	355	416	771	407	387	794	1 136	916	2 052	4 575
6	6	1	7	6	7	13	8	5	13	44	31	75	114
7	28	19	47	37	31	68	67	63	130	196	126	322	574
24	63	31	94	62	26	88	82	26	108	239	91	330	644
10	21	9	30	35	11	46	66	14	80	287	74	361	527
.	.	.	.	1	1	2	3	.	3	4	1	5	10
1	.	.	.	1	.	1	3	1	4	13	5	18	24
6	2	8	10	7	7	14	4	13	17	39	34	73	120
6	10	9	19	7	9	16	13	12	25	48	31	79	145
.	.	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	10
8	7	3	10	6	2	8	9	8	17	31	8	39	82
1	2	.	2	2	2	4	1	2	3	3	2	5	15
.	10	6	16	21	20	41	57
.	.	1	1	.	1	1	2	4	6	23	9	32	40
896	1 052	1 205	2 257	1 300	1 345	2 645	1 676	1 556	3 232	5 365	4 496	9 861	18 891

2.4 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Pour l'année 2013, **6** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **71** 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 2013.

Branches		Nombre de CCT ou d'avenants déposés
Bâtiment et Génie Civil		2
Carreleurs		1
Chauffeurs d'autobus		1
Etablissement hospitalier		1
Installeurs sanitaire de clim. et de chauffage		1
Code	Catégorie	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
10.510	Exploitation de laiteries et fabrication de fromage	4
11.020	Production de vin (de raisin)	1
11.050	Fabrication de bière	3
12.000	Fabrication de produits à base de tabac	1
13.920	Fabrication d'articles textiles, sauf habillement	1
13.930	Fabrication de tapis et moquettes	1
13.950	Fabrication de non-tissés, sauf habillement	1
17.120	Fabrication de papier et de carton	2
18.120	Autre imprimerie (labeur)	1
20.410	Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien	1
20.590	Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.	1
22.110	Fabrication et rechapage de pneumatiques	1
22.230	Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction	1
23.110	Fabrication de verre plat	3
23.510	Fabrication de ciment	1
23.990	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques n.c.a.	1
24.100	Sidérurgie	1
24.420	Métallurgie de l'aluminium	2
24.440	Métallurgie du cuivre	1
25.930	Fabrication d'articles en fils métalliques, de chaînes et de ressorts	1
27.110	Fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques	1
28.140	Fabrication d'autres articles de robinetterie	1

Code	Catégorie	Nombre de CCT ou d'avenants déposés
28.250	Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels	1
33.170	Réparation et maintenance d'autres équipements de transport	1
38.321	Récupération de déchets métalliques triés	1
43.210	Installation électrique	1
43.910	Travaux de couverture	2
46.210	Commerce de gros de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail	1
46.340	Commerce de gros de boissons	1
46.510	Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels	1
46.741	Commerce de gros de quincaillerie	1
46.742	Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage	1
47.110	Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire	3
47.710	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé	1
49.200	Transports ferroviaires de fret	1
51.100	Transports aériens de passagers	4
51.210	Transports aériens de fret	1
52.240	Manutention	1
52.290	Autres services auxiliaires des transports	1
61.100	Télécommunications filaires	1
65.120	Autres assurances	1
70.100	Activités de sièges sociaux	3
71.121	Ingénierie et études techniques	1
72.190	Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles	1
81.300	Services d'aménagement paysager	1
82.300	Organisation de salons professionnels et congrès	1
82.920	Activités de conditionnement	1
84.112	Administration communale	1
85.200	Enseignement primaire	1
86.909	Autres activités pour la santé humaine n.c.a.	1
88.990	Autre action sociale sans hébergement n.c.a.	1
92.000	Organisation de jeux de hasard et d'argent	1
93.210	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	1
96.010	Blanchisserie teinturerie	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, calorifugeurs et vitriers.

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

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 (1er 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'été 2013 et d'hiver 2013/2014, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Période	Total demandes	Total chantiers	Total demandes accordées	Total demandes refusées	Nombre d'ouvriers concernés
Eté 2013	116	115	90	26	967
Hiver 2013-2014	39	34	39	0	258

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.

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.

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.





13

3. APERCU DES ACTIVITES ET INITIATIVES EN 2013

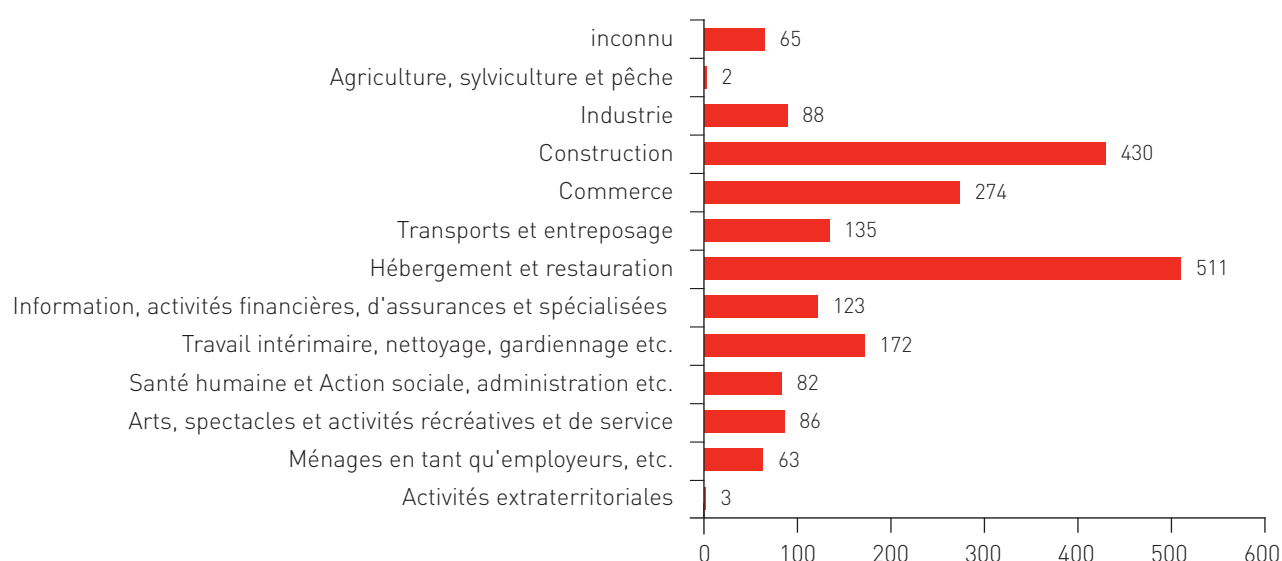
3.1 VISITES DE CONTRÔLE ET D'INSPECTION ROUTINIÈRES

En 2011 a eu lieu la transformation des agences régionales relativement indépendantes dans le passé en bureaux régionaux décentralisés. Cet aménagement ouvre aux inspecteurs des bureaux régionaux la possibilité de se spécialiser et de prendre en charge plusieurs secteurs économiques au niveau national. La répartition géographique du Luxembourg en 3 régions n'est donc maintenue que pour un nombre limité de secteurs économiques (comme par exemple la construction). Cette approche de décentralisation permet une plus grande spécialisation des inspecteurs du terrain. Parallèlement, ces derniers poursuivent leur approche généraliste, dans la mesure où ils s'occupent de questions ayant trait à la fois à la santé et à la sécurité et aux relations de travail. S'y ajoute encore l'enquête des accidents, qui est également la tâche des inspecteurs des agences.

Il est difficile de quantifier le temps, les efforts que consacrent les inspecteurs aux différentes tâches, le graphique ci-dessous ne peut donner qu'une vague idée. Cependant il montre clairement que la réforme n'a pas provoqué de changements concernant la préoccupation des agences : les dossiers du domaine du droit du travail.

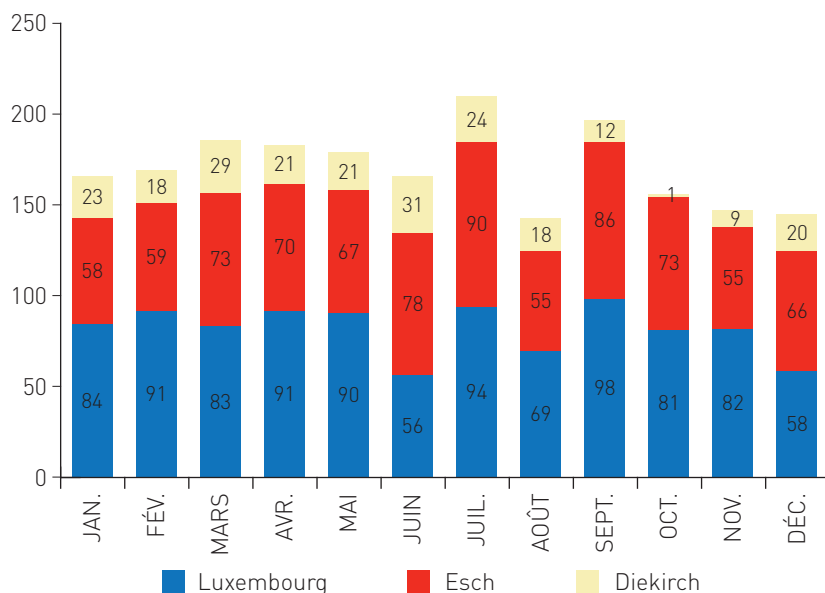
3.1.1. Droit du travail

Les secteurs les plus couverts par les agences étaient l'Horeca, la construction et le commerce. Le graphique ci-après renseigne sur le nombre de requêtes introduites auprès des guichets des agences. Les chiffres ne tiennent pas compte des requêtes introduites par écrit ou courriel.



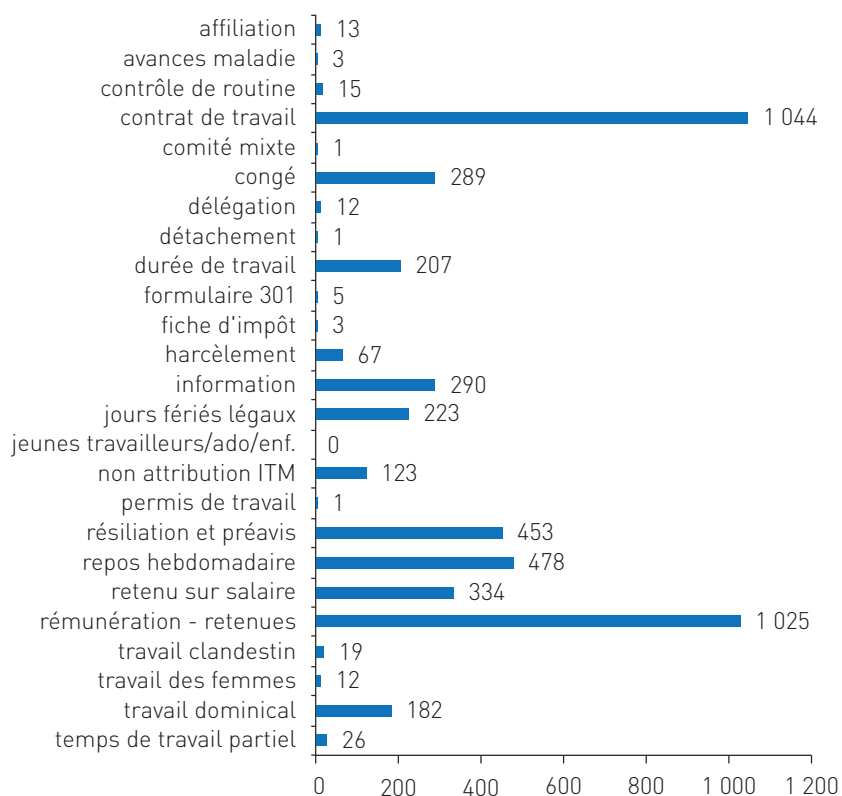
Le graphique suivant donne un aperçu sur la périodicité des requêtes :

Réclamations 2013



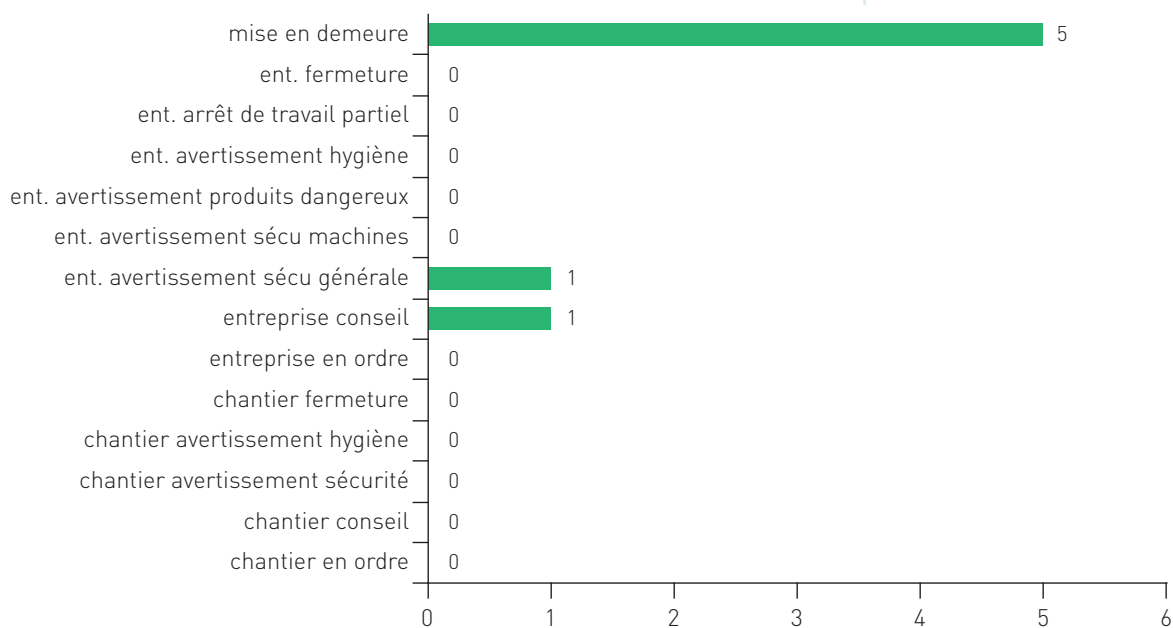
Ci-après un aperçu sur l'objet des différents litiges :

Objet du litige



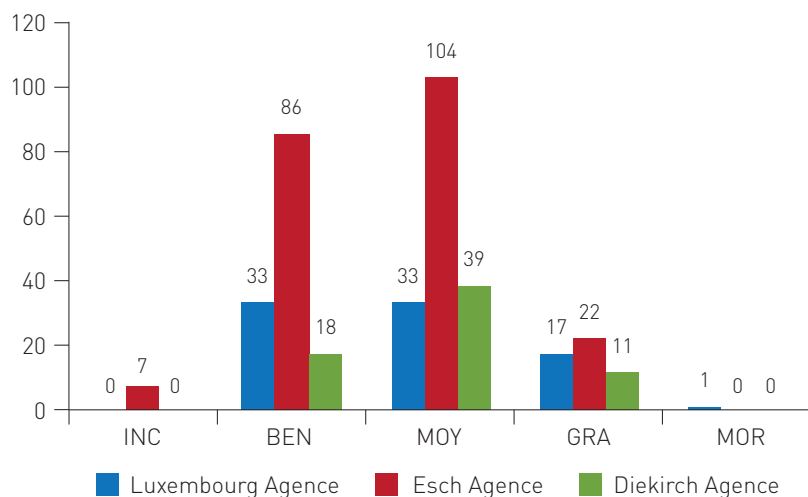
3.1.2. Sécurité et santé au travail

Les activités propres à la sécurité et la santé au travail menées consistaient principalement en des mises en demeure ainsi que des conseils aux entreprises et des avertissements en termes de sécurité.

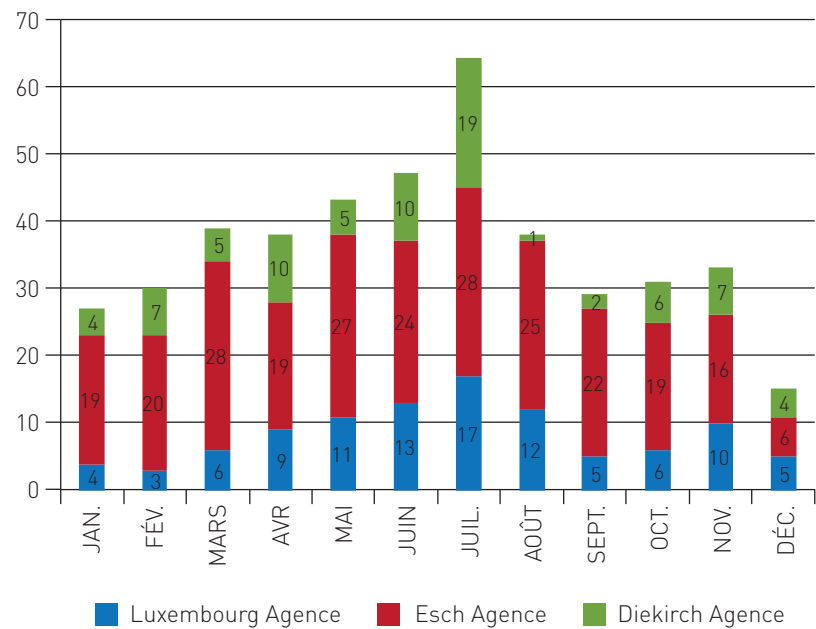


3.1.3. Accidents du travail

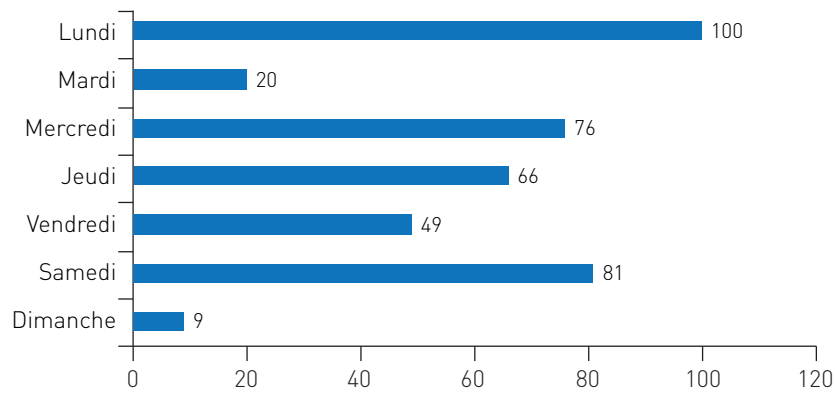
La majorité des contrôles des inspecteurs de l'ITM relatifs aux accidents du travail concernaient des accidents graves et moyens.



Périodicité des accidents traités par les inspecteurs de l'ITM

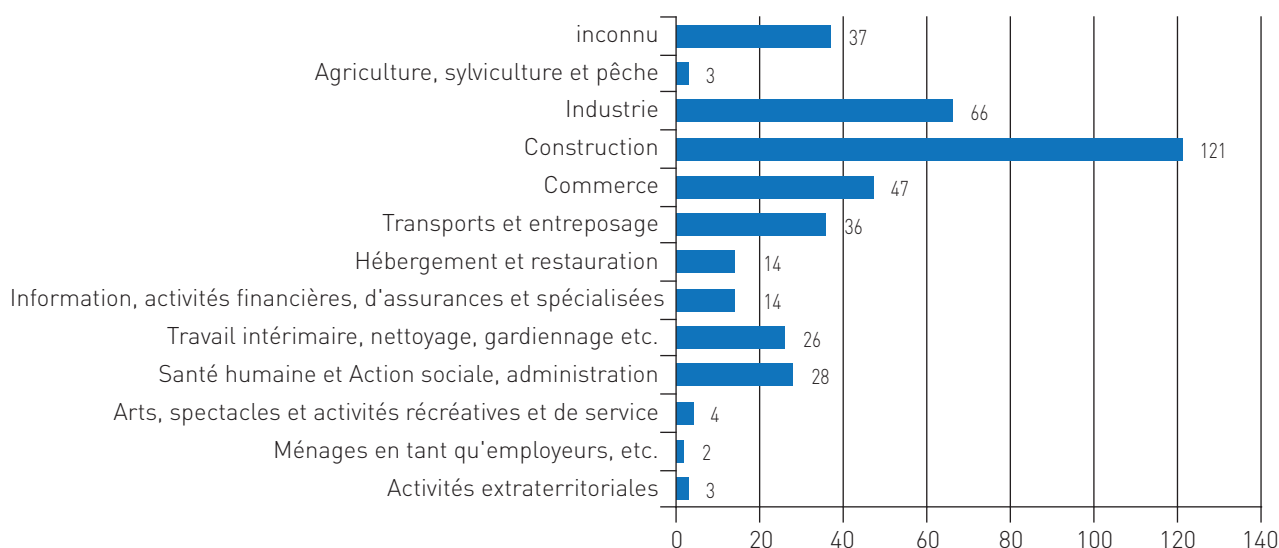


Répartition selon les jours de la semaine



Répartition des accidents selon les secteurs économiques

La majorité des contrôles relatifs aux accidents du travail ont eu lieu dans les secteurs de la construction, de l'industrie et du commerce.



3.2 HELP CENTER



3.2.1 Introduction

L'Inspection du travail et des mines (ITM ci-après), qui œuvre déjà depuis un certain temps dans le sens d'une simplification administrative, a mis en place le Help Center au courant du mois d'octobre 2009.

Le Help Center a été conçu pour simplifier les échanges avec les salariés et les employeurs en leur offrant un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations sur la législation du travail.

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 en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Le fondement juridique de ce service résulte de l'article L. 612-1 du Code du travail qui dispose que : « *L'inspection du travail et des mines est chargée notamment ...b) de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail...* ».

3.2.2. Les objectifs du Help Center

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

Les requêtes adressées au Help Center qui ne sont pas de la compétence de l'ITM sont retransmises aux administrations compétentes, conformément à l'article 1 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

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 au sein de leurs guichets ainsi que sur les enquêtes en entreprise.

3.2.3. Les 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 (helpcenter@itm.etat.lu) à toute heure de la journée et ce, sept jours sur sept.

Enfin, le Help Center met actuellement plus de 1200 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).

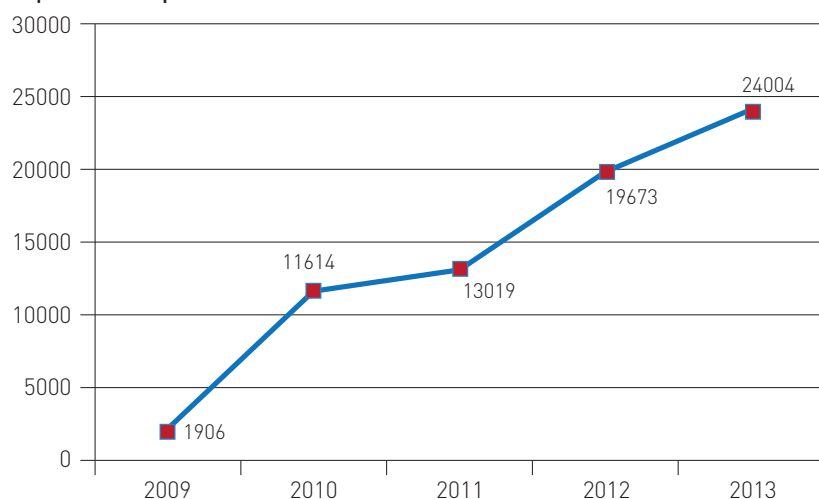
Ces questions-réponses, qui sont disponibles en langue française et en langue allemande, ont été établies de façon à être facilement compréhensibles et sont souvent assorties de cas pratiques.

Par ailleurs, pour les plus avertis et ceux qui veulent en savoir plus, ces questions-réponses renvoient aux textes légaux concernés, à des jurisprudences, à des textes parlementaires ou bien aux sites internet d'autres administrations étatiques.

3.2.4. Le bilan du Help Center pour l'année 2013

Durant l'année 2013, plus de 24000 usagers ont eu recours aux services du Help Center.

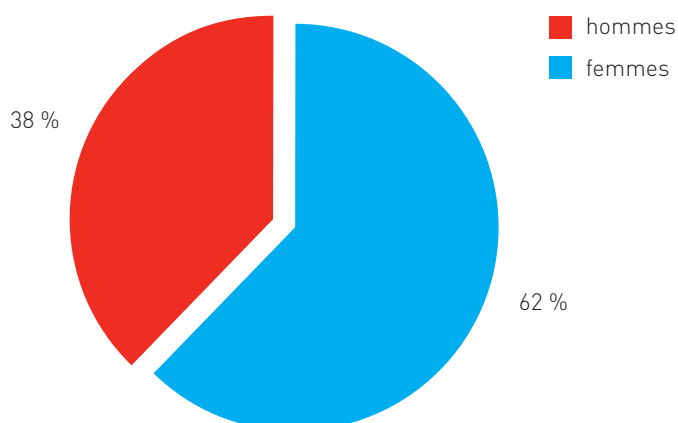
Evolution du nombre des usagers ayant eu recours aux services du Help Center depuis octobre 2009



a) Répartition des clients par sexe

62% des requêtes ont été formulées par des femmes et 38% par des hommes.

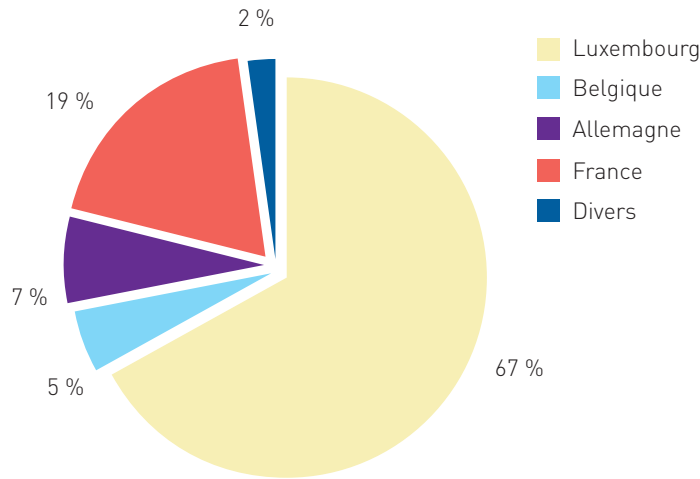
Année 2013 - Clients, Répartition par sexe



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

67% des usagers ayant eu recours aux services du Help Center résident au Grand-Duché de Luxembourg et 19% des clients habitent en France, 7 % en Allemagne et 5 % en Belgique.

Année 2013 - Clients, Répartition par lieu de résidence



c) Répartition des requêtes en fonction des secteurs économiques

Les usagers, qui ont eu recours aux services du Help Center, étaient occupés par des entreprises appartenant aux secteurs économiques suivants :

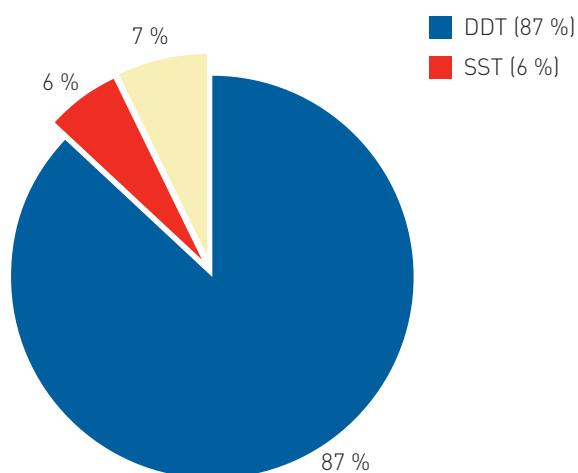
25%	« Autres activités de services » Code Nace 84 à 99 (ex. : administration publique, enseignement, santé, ménages privés)
24%	« Commerce » Code Nace 45 à 63 (ex. : vente en détail, transport, Horeca, informatique, garagistes)
24%	« Activités financières, immobilier, location et services aux entreprises » Code Nace 64 à 82 (ex. : établissements bancaires, assurances, entreprises intérimaires, de gardiennage et de nettoyage)
8%	« Construction » Code Nace 41 à 43
4%	« Agriculture, sylviculture et pêche & Industrie » Code Nace 01 à 39
6%	personnes physiques résidant sur le territoire luxembourgeois
5%	entreprises établies à l'étranger
2%	entreprises dont le Code Nace ne pouvait être attribué
1%	personnes physiques ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois.

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

Les usagers, qui ont eu recours aux services du Help Center, ont formulé des demandes dans les matières suivantes :

87%	questions relatives au droit du travail
6%	questions relatives à la sécurité et la santé au travail
7%	requêtes qui ne relevaient pas de la compétence de l'ITM

Année 2013 - DDT, SST et Non-compétence



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

En matière de droit du travail, les usagers ont formulé des requêtes concernant :

19% le licenciement et la démission	5% le détachement des salariés
11% la rémunération	3% la période d'essai
10% les congés	3% la cogestion
10% la durée du travail	2% les jours fériés légaux
9% les contrats de travail	2% le harcèlement
7% la maladie	1% l'emploi des femmes enceintes
6% les contrats dits « spéciaux »	1% le transfert d'entreprise

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

En matière de sécurité et de santé au travail, les usagers ont formulé des requêtes concernant :

32%	la sécurité et santé au travail en général
30%	la protection du salarié sur le lieu de travail
20%	les autorisations d'exploitation (commodo-incommodo)
7%	les accidents de travail
6%	des plaintes en matière de sécurité et santé au travail
4%	les travailleurs désignés et les coordinateurs de sécurité
3%	des dossiers existants

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

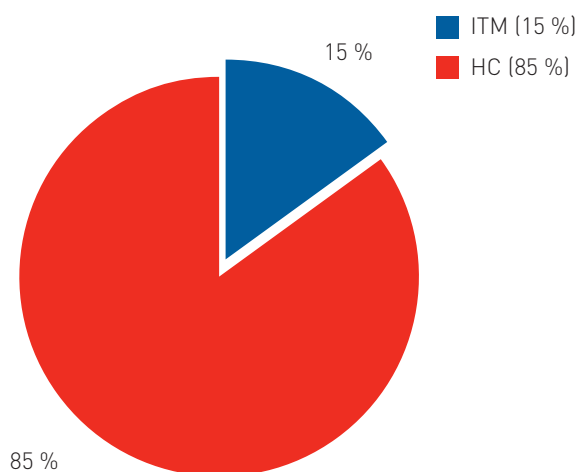
La ventilation des requêtes qui ne pouvaient pas être traitées par le Help Center du fait qu'ils ne rentrent pas dans les compétences de l'ITM se présente comme suit :

14% ADEM Agence pour le développement de l'emploi	5% MS Ministère de la Santé
12% CCSS Centre commun de la sécurité sociale	5% CNS Caisse nationale de santé
7% MCM Ministère des Classes Moyennes	3% AAA Association d'assurance contre les accidents
8% AJ Administration judiciaire	3% ACD Administration des Contributions directes
5% MAE Ministère des affaires étrangères	2% CNAP Caisse Nationale d'Assurance Pension
5% AED Adm. de l'Enregistrement et des domaines	1% ENV Administration de l'Environnement

h) Répartition des requêtes entre le Help Center et les autres services de l'ITM

85 % des requêtes ont été directement traitées par les agents du Help Center et 15 % des requêtes ont été déléguées aux personnes compétentes et en charge des dossiers au sein de l'ITM.

Année 2013 - Help Center et autres services de l'ITM



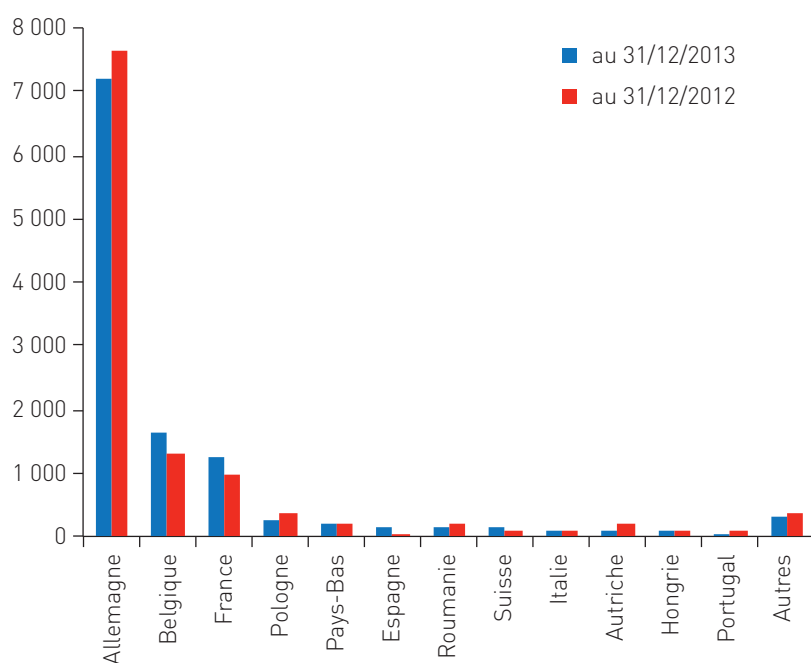
La ventilation des requêtes qui ne pouvaient pas être traitées par le Help Center se présente comme suit :

5%	Agences régionales
4%	Division Etablissements Classés
2%	Division Représentation des salariés
1%	Département Sécurité et Santé au travail
1%	Division Pôle Détachement
1%	Division Egalité des chances
1%	Division Congé Collectif

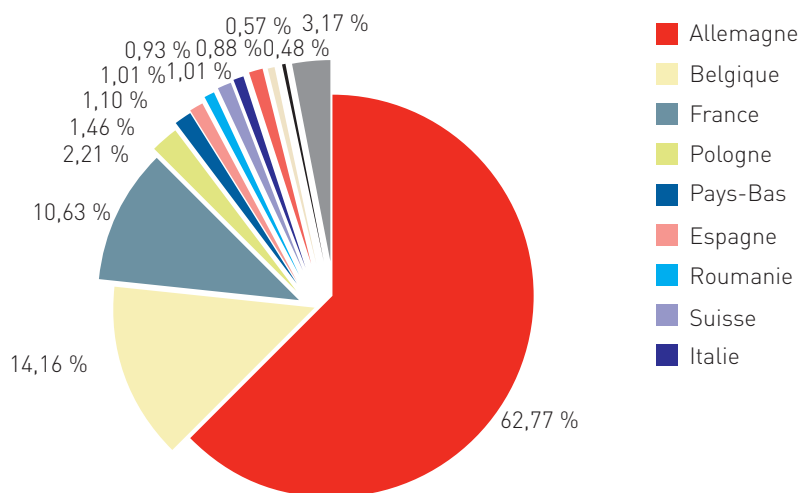
3.3 ACTIVITÉS LIÉES À LA LOI SUR LE DÉTACHEMENT DE SALARIÉS

LES DÉTACHEMENTS RECENSÉS EN 2013 (COMPARAISON AVEC 2012)

	au 31/12/2013	au 31/12/2012	Augmentation en %
Allemagne	7 161	7 613	-5,94 %
Belgique	1 616	1 285	25,76 %
France	1 213	958	26,62 %
Pologne	252	342	-26,32 %
Pays-Bas	167	216	-22,69 %
Espagne	125	25	400,00 %
Roumanie	115	170	-32,35 %
Suisse	115	96	19,79 %
Italie	106	60	76,67 %
Autriche	100	201	-50,25 %
Hongrie	65	82	-20,73 %
Portugal	55	96	-42,71 %
Autres	319	364	-12,36 %
Total	11 409	11 483	-0,64 %



Répartition des détachements par Etats-membres (EM) de l'UE en 2013



3.3.1 Le volet national de l'application de la législation

3.3.1.1 Activités administratives et opérationnelles

L'unité «Pôle Détachement et Travail illégal » (PDTI) assume une mission « multi-tâches », tant stratégique (internationale) qu'opérationnelle (territoriale).

Fin 2013, 11.409 communications de détachement couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été recensées par l'ITM.

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 PDTI 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.

La «Helpline» met à disposition des formulaires trilingues nécessaires à une communication de détachement : en français (detachment@itm.etat.lu), en allemand (entsendung@itm.etat.lu) et en anglais (posting@itm.etat.lu).

La «hotline» (247-76200), intégrée dans le Help-Center de l'ITM, recueille approximativement 1.500 appels par an.

Il convient de signaler que 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)



Afin de garantir la meilleure couverture territoriale possible, des équipes d'agents spécialisés opèrent aléatoirement ou de manière ciblée, depuis leurs sièges régionaux déconcentrés, en collaboration notamment avec :

- l'Inspection « ITM - Environnement » de l'Administration des Douanes et accises, comportant les 2 Brigades établies à Diekirch & Rodange (+/- 20 agents) et la « Brigade de Strassen » [Cellule de coopération Douanes - ITM], composée de 2 agents détachés auprès de l'ITM,
- d'autres services centraux ou régionaux de l'ITM,
- les Services régionaux de Police spéciale (SRPS).

Le PDTI assume par ailleurs une fonction motrice et organisatrice dans le cadre de la « Cellule inter-administrative de lutte contre le travail illégal » (CIALTI), capable de mobiliser un dispositif d'agents à géométrie variable, issus de 6 à 8 ministères ou administrations (p.ex. l'Agence pour le développement de l'emploi - ADEM ; le Centre commun de la Sécurité sociale, la Division de la Santé au travail du Ministère de la Santé, le Service anti-fraude de l'Administration de l'Enregistrement et des domaines...) et contribue ainsi activement aux actions ciblées dites « focus coup de poing » organisées sur des chantiers ou dans des entreprises.

4 contrôles majeurs de ce type, dont deux avec participation d'inspecteurs du travail ou sociaux européens, en tant qu'observateurs, ont été réalisés durant l'exercice écoulé.

Le dialogue direct d'agents polonais ou portugais p.ex, avec leurs propres compatriotes détachés au Grand-Duché, s'est avéré très efficace.

En 2013, l'accent continuait à être mis sur la lutte contre le travail illégal.



Dans cette optique, 5 inspections en matière de «travail clandestin systématique» ont été effectuées pendant les week-ends, ainsi que 3 actions « after work », (c'est-à-dire des contrôles lors de jours ouvrables, entre 17 heures et 21 heures), ayant pour cible principale le travail illégal/clandestin, ainsi que la vérification de la prestation d'heures supplémentaires non-déclarées.

Par ailleurs, 21 actions régionales de taille moyenne ont été organisées par l'ITM, en concertation avec les Douanes, ou par les Douanes seules, par délégation.

3.3.1.2 Personne physique ou morale détentrice (« PPD ») et documents légaux

Il convient de noter que par suite de l'arrêt C319 de la CJUE du 19 juin 2008, tel que repris par la loi du 11 avril 2010, l'ITM n'exige plus la nomination d'un « mandataire ad hoc » par l'entreprise détachante.

En effet, l'article L.142-3 du Code du Travail précise que l'entreprise détachante doit s'assurer de la présence sur le territoire luxembourgeois d'une personne physique ou morale, qu'elle détermine librement.

Cette personne peut être le cas échéant l'un des salariés détachés, un client, ou toute autre personne de confiance, comme par exemple le coordinateur sécurité-santé chargé d'un chantier déterminé par le maître d'ouvrage. La condition «sine qua non» reste en l'occurrence l'obligation pour l'employeur détachant de permettre aux autorités de contrôle (ITM & ADA) d'identifier et de joindre physiquement sur-le-champ la « PPD ».

Les documents doivent être complètement accessibles sans délais en cas de contrôle. Force est cependant de constater, que nombre d'entreprises continuent à recourir volontairement à l'aide pratique du « mandataire ad hoc », qui a toujours très majoritairement été considéré comme intermédiaire et interlocuteur utile avec les autorités de l'Etat - hôte.

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

En 2013, 11 409 communications de détachement ont été adressées à l'ITM soit par courriel, fax ou courrier recommandé, soit +/- 44 dossiers à traiter par jour ouvrable, par rapport à 11.483 en 2012, le nombre restant assez constant sur ces deux dernières années.

À la suite de ces notifications écrites, environ 350 demandes de renseignements supplémentaires générées par des déclarations de détachement incomplètes ont été envoyées aux entreprises correspondantes (soit un taux de 3,07 %).

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 PDTI, au plus tard dès le commencement des travaux détachés, la sanction administrative consiste en la délivrance d'une « injonction de mise en conformité » (par l'ITM) ou une « information sur la mise en conformité » (par l'ADA). Celle-ci pourra aboutir, en cas de non-exécution endéans le délai imparti, à une amende administrative.

Ainsi, 27 injonctions de mise en conformité ont été délivrées en 2013 par les inspecteurs de l'ITM et 8 informations de mise en conformité par les agents des douanes.

Une régularisation des salaires aux barèmes en vigueur au Luxembourg a été demandée dans 9 cas.

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 par le biais du « Bureau luxembourgeois de liaison détachement », avec les autorités homologues d'autres Etats-membres.

Cette synergie fonctionnelle vise la réalisation de l'objectif commun du contrôle et de la lutte contre le 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, une communication multipolaire et l'échange de bonnes pratiques et de données administratives.



Par ailleurs, 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 au <Comité d'experts en matière de détachement> et coopère étroitement avec la Représentation permanente du Grand-Duché par rapport à la nouvelle Directive <posting enforcement> (application détachement), notamment au sein du « Social questions working party » du Conseil Européen.

En qualité de <DIMIC> (coordinateur délégué), ce service de l'ITM coopère également activement avec le coordinateur national « NIMIC », au sein de notre Ministère de l'Economie et au sous-groupe de travail du <Internal Market Information System>(IMI) auprès de la Commission de l'Union européenne à Bruxelles.

Ce logiciel très sophistiqué, en évolution continuelle, comporte notamment un outil de traduction très utile dans toutes les langues officielles de l'UE, mais reste réservé pour l'instant aux contacts inter administratifs.

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

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

En 2013, 8 demandes officielles de ce type ont été soumises au BLLD et traitées (18 en 2012). Le BLLD a de son côté adressé 5 demandes à ses homologues européens (6 en 2012).

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 Etats 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 Etats fondateurs de la « Vieille Europe ».

Dans cette perspective, il convient de rappeler que des accords de coopération inter administratifs bilatéraux ont été signés avec la Belgique en 2008, la Pologne en 2010, la France et le Portugal en 2011 en vue du contrôle du détachement transnational de travailleurs et de lutte contre le travail illégal.

L'ITM est également activement représentée par des agents du BLLD au sein du Groupe de travail «Observatory» coordonné par la Direction Générale « Emploi et Affaires sociales » de la Commission Européenne, spécialisé dans la coordination synergique entre les domaines de la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés et le domaine social. Cette entité est pilotée par le <Comité des hauts responsables des Inspections du travail> (CHRIT/SLIC) des 28 Etats membres et siège semestriellement au Luxembourg. L'initiative du Luxembourg vient de conduire au programme <PROGRESS> co-financé par la Commission, en vue de soutenir davantage encore les échanges concrets et formations croisées entre autorités de contrôle.

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

Courant de l'année 2013, différents contrôles communs avec les Inspections du travail belge et française ont pu être réalisés sur les différents territoires nationaux.

Les contacts prometteurs avec les Instituts de formation des Inspecteurs du travail, comme l'INTEFP à Lyon, ont été consolidés et ont ainsi abouti en 2013, au niveau européen, à des échanges d'expériences en matière de gestion du phénomène du détachement et à un vaste échange d'informations entre Etats membres dans le cadre du projet « Euro-détachement III ».

A noter que ce projet a vu la participation de nouveaux EM par rapport aux précédent volets, comme la Roumanie et la Finlande, ainsi que la coopération des partenaires sociaux de la construction, mais également du secteur de l'agriculture, qui fut également représenté dans cette nouvelle phase du projet.

3.4 ACTIVITES 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;
- des réunions à l'étranger.



En 2013, 938 contrôles ont été effectués pour le compte de l'Inspection du travail et des mines, qui se résument comme suit :

Etablissements classés

Grues de chantier :	7 contrôles
Grues mobiles :	1 contrôle
Réservoirs GPL :	317 contrôles

Aucune infraction n'a été constatée lors des contrôles.

Santé et sécurité au travail

Travail Clandestin:	323 contrôles / 65 infractions
Détachement:	48 contrôles / 25 infractions
Sécurité sur les chantiers :	242 contrôles / 17 infractions

48 procès-verbaux (poursuites) ont été dressés par la brigade ITM/ENV, dont :

- 38 en matière de travail clandestin ;
- 8 en matière de détachement ;
- 2 en matière de sécurité sur les chantiers.

3.5 ACTIVITES DE LA DIVISION « PROCEDES INDUSTRIELS ET UTILISATION DES PRODUITS DANGEREUX »

Les activités de la division se concentrent essentiellement sur la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents chimiques, biologiques, cancérigènes, mutagènes ou tératogènes.

La division se compose par:

- un ingénieur,
- un ingénieur-technicien inspecteur ppal.,
- un 1^{er} commis technique ppal,

Ils font partie de l'inspectorat du travail. Les inspecteurs de la division représentent l'ITM:

- dans la commission interministérielle d'agrément des produits phytopharmaceutiques,
- au comité interministériel relatif au contrôle de l'utilisation et de la dissémination des organismes génétiquement modifiés,
- au comité consultatif concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des préparations dangereuses,
- au comité REACH-CLP concernant la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges.

3.5.1 Établissements classés

La division traite essentiellement les dossiers relatifs aux activités :

- du secteur de l'industrie chimique, des industries des métaux et du secteur de l'industrie du caoutchouc,
- des stations d'épuration,
- des parcs à conteneurs et de la manipulation et du traitement de déchets.

Au total, une trentaine d'autorisations ont été émises.

En collaboration avec les organismes de contrôle, la division surveille les campagnes de mesures et assure le suivi des mesures d'exposition professionnelle sur les lieux de travail.

3.5.2 Amiante

La division a examiné 462 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 245 différents chantiers, dont notamment:

- 111 plans de travail amiante-ciment introduits par 38 différentes firmes,
- 351 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 9 différentes firmes.

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, 187 rapports de contrôles des chantiers ont été reçus et contrôlés. Sept cas ont été traités en relation avec une exposition à des fibres d'amiante pendant le travail.

Il a été procédé à la standardisation et la validation de trois méthodes de travail selon le 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.

La division a pu fournir des réponses à des questions provenant des particuliers, administrations, communes, organismes de contrôles et entreprises et a organisé une réunion de concertation avec les 4 organismes de contrôle dans le domaine de l'amiante.

3.5.3 Nouvelles technologies

Nanomatériaux :

La division poursuit ses actions afin de proposer des recommandations dès que de nouvelles connaissances dans le domaine de la sécurité et la santé au travail sont validées.



3.5.4 Superdreckskescht

Dans le cadre du «Label Superdreckskescht», la division supervise au siège de l'ITM, à Strassen, les procédures internes de collecte de déchets conformément aux critères écologiques du système « Superdreckskescht ».

La division participe à des réunions avec des responsables des parcs de conteneurs / recyclage.

3.5.5 Formation

La division a organisé plusieurs formations pour l'ensemble de l'inspectorat du travail afin de faire connaître le risque de l'amiante, de donner les capacités de transmettre des informations aux salariés et de pouvoir veiller à leur application.

En collaboration avec divers partenaires, plusieurs séances de formations ont été organisées conformément au règlement grand-ducal modifié du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

Les inspecteurs ont suivi environ 17 jours de formation ayant trait aux matières entrant dans le champ de compétence de la division.



3.6 ACTIVITES DE LA DIVISION « MECANIQUE»

3.6.1 Le personnel

La division mécanique comporte fin 2013 un ingénieur 1e classe et un ingénieur technicien principal.

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:

- Conseil et contrôle de sécurité de grandes entreprises et entreprises complexes ;
- Conseil d'entreprise et contrôle d'équipements de travail ;
- 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 ;
- 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 ;
- Développement d'expertises et prises de position dans des domaines spécifiques de la sécurité et des équipements de travail ;
- Préparation et développement de prescriptions et nouvelles législations ;
- 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.

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,
- l'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
Sécurité installations et entreprises / surveillance du marché			
machines/ ascenseurs/ équipements de travail	43	52	<ul style="list-style-type: none"> réceptions contrôles techniques surveillance du marché prises de position
Ascenseurs – dérogations	109	109	
Appareils sous pression	21	24	
Appareils à gaz	3	7	
Equipements de protection individuelle	10	13	
levage	57	57	Dérogations / divers
Echanges d'avis internationaux	11	11	Concertations et prises de positions sur des directives européennes
Entreprises/commodo	2	2	Avis / conseils / informations
Divers	2	2	
Avertissements sur base des certificats de contrôle			
Appareils de levage	25	25	
Ascenseurs	48	48	
Pression	2	2	
Etablissements classés			
Traitement d'autorisations établissements classés	12	12	autorisations
Accidents/incidents	1	1	Analyses d'accidents graves
Développement et prises de position sur des textes réglementaires	26	20	
TOTAL:	297	320	
Réunions internationales	21 jours	réunions internationales des Etats Membres de la Communauté Européenne à l'étranger soit auprès de la Commission soit auprès du Conseil de l'UE	

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, d'appareils à gaz et gants de protection.
- Participation active au comité national de coordination de la surveillance du marché auprès de l'ILNAS.
- Développement d'une recommandation pour l'utilisation de souliers de sécurité.

3.6.5 Développement de textes législatifs et prescriptions

3.6.5.1 Législation européenne

Sur le plan européen, un membre de la division a participé aux groupes de travail du Conseil de l'Union Européenne qui traite l'adaptation de directives actuelles à la décision 768/2008 et au règlement 765/2008 relative à un cadre commun pour la commercialisation des produits. Sont visées les directives suivantes :

- 95/16/CE relative aux ascenseurs
- 2009/105 récipièntes à pression simples
- 97/23/CE relative aux équipements sous pression.

3.6.5.2 Projets de règlements grand-ducaux

Un nouveau projet de règlement grand-ducal pour l'utilisation des équipements sous pression transportables a été proposé à la direction.

Quelque deux cents remarques et recommandations ont été faites pour l'amélioration d'une centaine de points de la nomenclature des établissements classés.

Un avis a été élaboré à l'adresse du Ministère du développement durable et des infrastructures pour mener à bien un règlement grand-ducal concernant la construction, l'épreuve, l'agrément et le marquage de robinets de bouteilles à gaz à ouverture rapide.

3.6.5.3 Nouvelles prescriptions publiées en 2013

Il s'agit des prescriptions suivantes :

- ITM-SST 1242.1 Appareils élévateurs à plateforme ou à chaise pour personnes avec marquage « CE »
- ITM-SST 1243.1 Appareils de levage et de transport de personnes à mobilité réduite utilisés à des fins de soins ou de traitement médical (avec marquage « CE »)

3.6.5.4 Projets de prescriptions types en cours

Les projets de prescriptions suivants ont été préparés :

- ITM-SST 1903.2 réservoirs souterrains - stockage fixes liquides inflammables
- ITM-SST XXXX réservoirs aériens - stockage fixes liquides inflammables
- ITM-SST 1230-11 Appareils de levage
- ITM-SST 1231-1 grue à tour CE
- ITM-SST 1232-1 grue automotrice
- ITM-SST 1233-1 grue auxiliaire sur camion
- ITM-SST 1234-1 appareil de levage équipé de fourches
- ITM-SST 1235-1 pont élévateur pour véhicule
- ITM-SST 1237-1 appareil de levage équipé de nacelle
- ITM-SST 1238-1 monte-charges
- ITM-SST 1239-1 escaliers mécaniques
- ITM-SST 1240-1 monte-charge mobile
- ITM-SST 1241-1 levage : équipements interchangeables
- ITM-SST 1244 grues industrielles motorisées pour le transport de charges en suspension
- ITM-SST 2230-1 liste des appareils de levage
- ITM-SST 2231-1 Liste des accessoires de levage
- ITM-SST 2224-2 Distinction ascenseur-machine

3.6.6 Formations

3.6.6.1 Formation et stages du personnel de la division

7,5 jours de formation continue ont été achevés en 2013.

3.6.6.2 Formation du personnel de l'ILNAS

En vue de la reprise de la surveillance du marché par l'ILNAS (loi déposée par le ministre ayant l'économie dans ses attributions non encore adoptée), la formation d'une personne de l'ILNAS pour exercer la surveillance du marché pour des machines et des ascenseurs est continuée.

3.7 ACTIVITÉS DU SERVICE DES ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS

En 2013, la division des établissements classés de l'ITM s'est chargée d'examiner 2.432 nouveaux dossiers de demandes d'autorisation d'exploitation. Pendant la même période, 2.295 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 1999 À 2013

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arrêtés (1)	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395
Demandes (2)	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322
Différence (3)	-247	-607	-111	-109	-46	-372	133	-212	73

Classe Évacuation des arrêtés d'autorisation/refus par année (4)

Classe 1	376	318	424	577	587	500	462	503	678
Classe 3	348	125	133	246	240	289	300	483	537
Classe 3A	73	759	814	1219	1278	1198	1640	1291	1180
Anciens dossiers (6)	240								
Total	1037	1202	1371	2042	2105	1987	2402	2277	2395
Dossiers annulés	?	?	?	?	?	?	?	?	?

Classe Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année (5)

Classe 1	506	528	531	549	589	491	544	668	567
Classe 3	464	512	178	261	268	368	394	359	343
Classe 3A	314	769	773	1341	1294	1500	1331	1462	1412
Total	1284	1809	1482	2151	2151	2359	2269	2489	2322

(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 (dossiers annulés inclus)

(3) Différence entre positions 1) et 2)

(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 (dossiers annulés inclus)

(6) Dossiers avec ancienne numérotation (A-xxx, C-xxx ou autres)

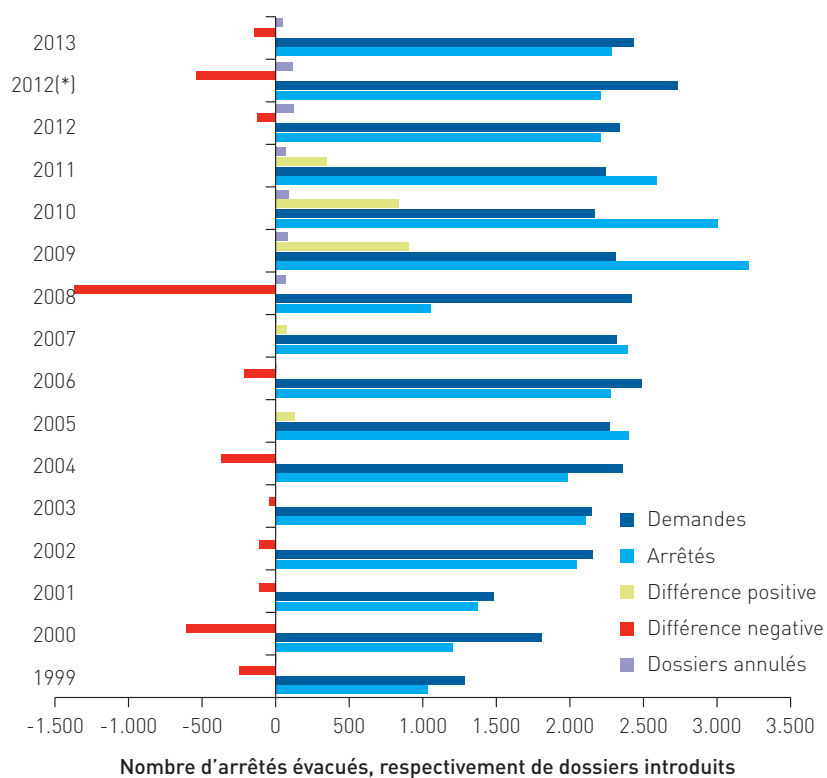
(*) Avec inscription des dossiers article 31 retardés (dû au changement de la nomenclature le 1er juillet 2012)

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.

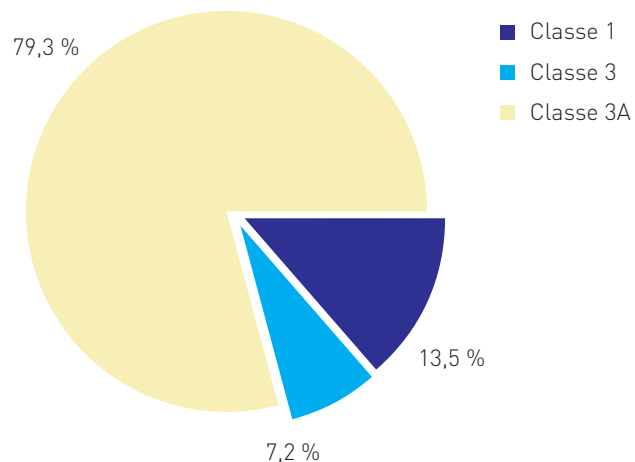
Le Service des établissements classés est également actif dans le cadre de la mise en conformité des établissements existants (lors de la construction d'extension par exemple). L'examen de la situation est effectué par un expert du service qui, le cas échéant et selon la complexité du dossier, peut charger 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,...).

2008	2009	2010	2011	2012	2012(*)	2013
1054	3219	3008	2591	2210	2210	2295
2421	2313	2168	2244	2336	2739	2432
-1367	906	840	347	-126	-529	-137
528	464	495	565	493	493	431
221	160	129	261	170	170	111
305	2595	2382	1750	1542	1542	1751
		2	15	5	5	2
1054	3219	3008	2591	2210	2210	2295
71	86	92	68	124	124	43
475	476	502	479	406	405	329
309	170	181	110	205	232	175
1637	1667	1485	1655	1725	2102	1928
2421	2313	2168	2244	2336	2739	2432

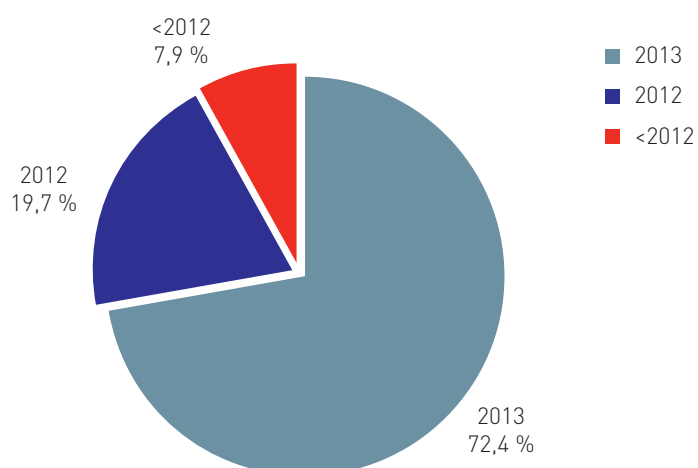
Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 1999 à 2013



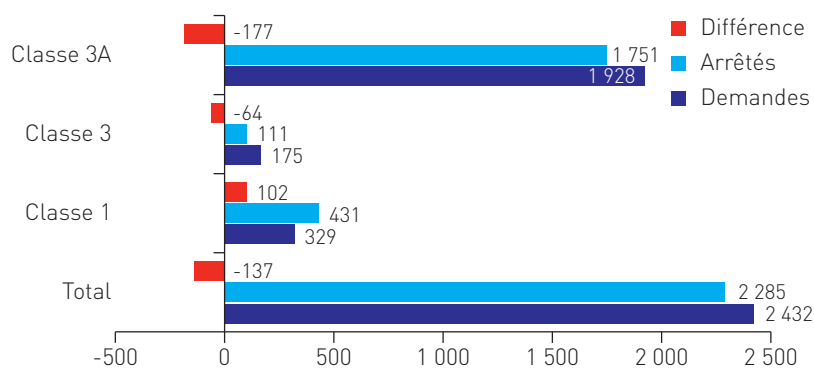
Dossiers de demande d'autorisation introduits pendant l'année 2013



Arrêtés évacués en 2013 en tenant compte de l'ancienneté des dossiers



Demandes et arrêtés en 2013



La différence négative de 137 dossiers entre le nombre des dossiers introduits et des dossiers évacués est due à l'introduction d'environ 400 dossiers de classe 3A (crèches, maison relais) au courant du mois de janvier 2013 et qui doivent être traités conformément à l'article 31 de la loi relative aux établissements classés.

RÉUNIONS – VISITES - FORMATIONS

Réunions dans le cadre du traitement de dossiers de demande d'autorisation	1 325
Visites de chantiers et d'établissements (dans le cadre de mise en conformité)	155
Réunions internes du Service des Etablissements classés	6
Réunions de la Division Sécurité et Santé	1
Réunions dans le cadre de l'élaboration de nouveaux textes de conditions d'exploitation	15
Réunions de coordination avec l'Administration de l'Environnement	12
Réunions dans le cadre des compétences de l'ITM relatives à la gestion des tunnels autoroutiers	8
Réunions dans le cadre de nouvelles prescriptions sur base des méthodes d'ingénierie	2
Organisation de cours de formation à l'INAP	18
Organisation de cours de formation à la Chambre de Commerce	20
Organisation de cours de formation pour la Fédération des Sapeurs-Pompiers	8
Participation à différents cours de formations (INAP, stages)	22
Rédaction de conditions types (prescriptions)	4

3.8 ACTIVITÉS DE LA DIVISION « SÉCURITÉ IMMEUBLES SECTEURS TERTIAIRE ET HOSPITALIER

La division « Sécurité Immeubles secteurs tertiaire et hospitalier » comporte actuellement un ingénieur technicien inspecteur principal 1^{er} en rang.

La mission principale de cette division est la protection des personnes du domaine du tertiaire et de l'hospitalier vis-à-vis de divers incidents possibles (p.ex. un incendie, une situation de panique, etc.) qui pourraient mettre en danger la santé de ces personnes.

Les activités principales entreprises pour garantir un niveau de sécurité élevé sont résumées ci-après :

- participation à des réunions dans le cadre de la planification de nouveaux projets, ayant pour but de définir les mesures de protection à appliquer contre un incendie lors de la construction et l'exploitation de l'immeuble en question. A ces réunions participent en général le maître d'ouvrage, l'architecte, les bureaux d'études, l'organisme agréé, des pompiers, etc.,

- des visites sur les lieux pour pouvoir déterminer les mesures de sécurité passives et actives nécessaires dans le cadre de la mise en conformité d'établissements existants. Retenir, le cas échéant, des mesures compensatoires adaptées à la situation, pour garantir un niveau de sécurité le plus élevé possible,
- donner des conseils de sécurité aux demandeurs lors des extensions d'établissements,
- traitement des dossiers de commodo correspondants,
- préparation des autorisations d'exploitation,
-

3.8.1 Elaboration et publication de nouvelles conditions types

ITM a publié en 2013 de nouvelles prescriptions ainsi que la mise à jour de quelques conditions types existantes.

Les documents traitant la prévention incendie ont été élaborés en collaboration étroite avec le Service Incendie et Ambulance de la Ville de Luxembourg et avec un expert étranger.

En outre, des nouvelles conditions types ainsi qu'un guide méthodologique pour les exploitants fixant la procédure d'urgence et d'évacuation des personnes ont été finalisés et seront publiés au début de 2014.

En même temps la prescription sur les halls industriels a été revue et adaptée. Cette prescription sera également mise en vigueur au courant de 2014.

3.8.2 Relevé des conditions types modifiées et des nouvelles publications dans le domaine de prévention incendie

Conditions types	Spécification
<i>Nouvelles versions</i>	
ITM-SST 1501.3	Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales Bâtiments bas
ITM-SST 1502.3	Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales Bâtiments moyens
ITM-SST 1503.3	Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales Bâtiments élevés
ITM-SST 1603.1	Zytostatika
<i>Nouveau document</i>	
ITM SST 1600.1	Allgemeine Anforderungen an Einrichtungen des Gesundheitswesens

3.8.3 Réunions – visites des lieux

Réunions dans le cadre du traitement de dossiers de demande d'autorisation	125
Visite d'établissements dans le cadre de mises en conformité	35
Réunion du groupe de travail chargé d'adaptation des conditions type en vigueur	13
Séminaires	3

3.8.4 Autorisations d'exploitation

77 autorisations d'exploitation ont été notifiées en 2013.

3.9 ACTIVITÉ DE LA DIVISION « COACHING DES ENTREPRISES À HAUTS RISQUES »

Actuellement la division « Coaching des entreprises à hauts risques » comprend, parmi l'effectif du personnel de l'Inspection du travail et des mines, un inspecteur principal du travail qui remplit la fonction de contrôle, de coaching et conseil pour la prévention des risques professionnels dans les entreprises à hauts risques.

Toutefois dans certaines entreprises, particulièrement du secteur de la construction et du parachèvement, cette mission est partiellement partagée avec trois coaches de l'IFSB (Institut de formation sectoriel du bâtiment s.a.) recrutés et formés dans le cadre du projet SCIPRISC (Système de Coaching Innovant pour la Prévention des Risques professionnels dans le Secteur de la Construction).

Le Coaching SCIPRISC, mis en place en année 2009 à durée déterminée, répond à une stratégie communautaire en matière de sécurité et de santé au travail qui consiste à réduire dans les Etats membres le taux de fréquence des accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles de 25 %. En d'autres termes, le projet SCIPRISC a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail. Effectivement, ce projet consiste à donner aux entreprises qui le souhaitent tout l'appui possible afin de trouver des solutions pour diminuer les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Voire, depuis l'année 2010, début du coaching en entreprise, jusqu'au 30 septembre 2013, le projet SCIPRISC, grâce à ses trois coaches et avec le soutien de l'Inspection du travail et des mines, a accompagné 105 entreprises. Dans ce contexte ont été visités 156 dépôts et 1230 chantiers. De fait, le projet SCIPRISC a permis d'améliorer la sécurité et la santé de 6421 salariés.

La demande concernant le service SCIPRISC s'accélère. En année 2013, le nombre d'entreprises ayant bénéficié de la prestation du projet SCIPRISC fut de 51 unités.

3.9.1 Missions

Par la Division « Coaching des Entreprises à Hauts Risques » l'Inspection du travail et des mines souhaite établir un système de management de la sécurité et de la santé au travail (SST) et du droit du travail (DDT) pour éliminer ou réduire au minimum les dangers pour les salariés qui pourraient être exposés à des risques pour la sécurité et la santé au travail liés aux activités des entreprises à hauts risques.

Le concept de base de cette division repose dès lors sur les améliorations continues des performances de maîtrise des risques pour la sécurité et la santé au travail et des observations des dispositions législatives relatives au droit du travail dans les entreprises, prioritairement dans les entreprises à hauts risques.

Partant, la division évalue le niveau de performance de la gestion de la sécurité et de la santé et du droit du travail moyennant un audit des comportements pour connaître globalement le niveau de conformité réglementaire d'une entreprise et établit des axes précis d'amélioration.

Précisément le travail consiste en :

- une identification des exigences légales applicables à l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail (SST) et du droit du travail (DDT) ;
- une évaluation globale du niveau de conformité réglementaire ;
- une réalisation d'un plan d'action avec définition des priorités et des échéanciers ;
- un suivi de l'évolution du niveau de sécurité et de santé (SST) et du droit du travail (DDT) de l'entreprise.

Le plan d'action peut être applicable dans une entreprise seule, dans des groupements d'entreprises et des fédérations d'entreprises.

3.9.2 Aperçu des entreprises en fonction de leur activité économique visitées et encadrées par la division « Coaching des Entreprises à Hauts Risques »

De plus en plus d'entreprises font appel au coaching, à l'accompagnement individuel ou collectif des salariés et de leurs équipes et même à la méditation pour améliorer et réaliser leurs objectifs.

La majorité de chefs d'entreprises est en passe de comprendre. Le personnel de l'entreprise est la ressource n° 1 : s'il est bien formé, il se sent bien et il fait du bon travail. S'il fait du bon travail, l'entreprise est performante et solide.

Partant, en année 2013, l'inspecteur principal du travail avait **34 nouvelles entreprises** en procès de traitement.

En outre furent aussi occasionnellement assistées et accompagnées d'autres entreprises, en fonction des besoins et des demandes, en particulier les entreprises entrant en compte du programme coaching des années antérieures.

Code Nace	Activité économique	Nombre
23.630	Fabrication de béton prêt à l'emploi	1
32.501	Fabrication de prothèses dentaires	1
41.200	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	5
42.110	Construction de routes et autoroutes	7
43.110	Travaux de démolition	1
43.120	Travaux de préparation des sites	1
43.310	Travaux de plâtrerie	2
43.331	Pose de carrelages	1
43.332	Pose de revêtements en marbres et autres pierres naturelles	1
43.910	Travaux de couverture	2
43.990	Autres travaux de construction spécialisés n.c.a.	5
46.732	Commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires	2
64.202	Sociétés de participation financière (Soparfi)	2
68.200	Location et exploitation de bien immobiliers propres ou loués	2
77.320	Location et location bail de machines et équipements pour la construction	1

3.10 ACTION DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

3.10.1 Contrôles sécurité-santé de la « Schueberfouer » et du « Marché de Noël »

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 visites sur le chantier de la « SCHUEBERFOUER ».

Les visites du chantier se sont effectuées 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, commerces, manèges et autres 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, des jeunes salariés, ainsi que des salariés venant d'un autre pays.

Afin de contrôler les normes d'hygiène et de sécurité alimentaire à respecter par certains commerçants-forains, les agents de l'ITM ont assisté les agents du Ministère de la Santé (Sécurité alimentaire et Inspection Sanitaire) ainsi que les agents du « Département Sécurité » de la Ville de Luxembourg et les agents de la Police Grand-Ducale.

Depuis le mois d'octobre 2011, l'ITM a mis sur pied, en collaboration avec l'Office des Fêtes Foires et Marchés, le Service Sécurité de la Ville de Luxembourg, la Police Grand-Ducale, la Sécurité Alimentaire et la Division de la Santé au Travail, un groupe de travail qui se rassemble régulièrement dans des réunions préparatoires.

Dans ces réunions, tout sujet concernant l'organisation de la « SCHUEBERFOUER » et du chantier pour le montage et le démontage, la sécurité et la santé, le droit du travail ainsi que la sécurité alimentaire et tout autre aspect lié au bon déroulement de la « SCHUEBERFOUER », est abordé et traité en commun par tous les participants des différentes administrations compétentes.

La brochure des bonnes pratiques concernant les aspects « sécurité et santé », les aspects « droit du travail » ainsi que tous les aspects concernant la prévention incendies, la sécurité alimentaire, la sécurité des jouets et machines et les contrôles médicaux, a été distribuée aux commerçants-forains avant la « SCHUEBERFOUER » sous forme d'un classeur qui peut être complété au fur et à mesure et qui contient aussi une liste des contrôles effectués dans les locaux des forains. La brochure a été éditée en deux langues, allemand et français.

Vers la fin de l'année 2012, le groupe de travail «SCHUEBERFOUER» a étendu ses activités sur le traditionnel Marché de Noël de la Ville de Luxembourg.

Suivant les résultats obtenus lors de cette extension des activités, le groupe de travail souhaite étendre ses activités de prévention et de sécurité et santé sur d'autres fêtes, foires et marchés de la même envergure à travers tout le Luxembourg à partir de 2014/2015.

En 2013, l'Institut Luxembourgeois de la Normalisation, de l'Accréditation, de la Sécurité et qualité des produits et services (**ILNAS**) et la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (**SACEM**) ont rejoint le groupe de travail afin d'élargir les compétences du groupe sur la quasi-totalité des contrôles à effectuer sur les fêtes, foires et marchés du Grand-Duché. De ce fait, le classeur des bonnes pratiques a été mis à jour en incluant la sécurité des jouets et machines et les réglementations concernant les droits d'auteurs côte à côte avec les aspects «sécurité et santé», les aspects «droit du travail» ainsi que tous les aspects concernant la prévention incendies, la sécurité alimentaire et les contrôles médicaux. Cette brochure sera dorénavant intitulée « **Guide des bonnes pratiques pour fêtes, foires et marchés** ».

3.10.2 Ventre d'articles pyrotechniques pour la fête de fin d'année

En 2013, comme toutes les années, le département «Sécurité et Santé» de l'Inspection du travail et des mines a effectué 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 privées.

Il s'agit principalement de contrôler les points de ventes à l'intérieur ou à l'extérieur des commerces ou des points de vente temporaires, la possession d'une autorisation de vente d'articles pyrotechniques, 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 de 2013 ont été effectués les jours précédant la St. Sylvestre et le jour même du 31 décembre. Le résultat étant que les commerces ayant mis en vente des articles pyrotechniques se sont tenus aux lois et règlements concernant le dépôt et la vente des articles pyrotechniques et aux exigences des agents de contrôle.

3.10.3 Mise sur le marché d'explosifs à usage civil et professionnel

L'Inspection du travail et des mines, en collaboration avec l'Administration des douanes et accises, sont chargées 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 passé une évaluation de conformité et soient munis d'un marquage CE avant d'être mis sur le marché communautaire.

L'Inspection du travail et des 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 2013, le département « Sécurité et Santé » a établi 162 autorisations pour le transfert de matières explosives à usage civil (EXPORTATIONS), 4 transferts intra-communautaires à usage professionnel et 3 transferts national à usage professionnel.

3.10.4 Coordinateurs sécurité/santé

Au cours de l'année 2013, 21 candidats ont suivi les cours de coordinateurs sécurité-santé selon le règlement grand-ducal (RGD) du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.



3.II CONFÉRENCES

3.II.1 Conférence-débat : Comment améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail ?

Le lundi 22 octobre 2012, l'Inspection du Travail et des Mines en partenariat avec la Chambre des Salariés du Luxembourg a organisé une conférence-débat sous forme de « World Café » à destination des travailleurs désignés, des coordinateurs sécurité et santé et des délégués à la sécurité. Ces derniers ont été invités à trouver, ensemble, des solutions pour améliorer la sécurité et la santé au travail.

Des objectifs non atteints

Malgré une baisse significative des accidents de travail, l'objectif européen des 25% n'a pas été complètement atteint : « la fréquence des accidents a été réduite de 22,8% ces 5 dernières années » a rappelé Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration. Avec un taux d'accidents en-dessous des 5%, le Luxembourg a fait de nombreux progrès. Cependant, cela ne suffit pas : « en 2011, le nombre moyen quotidien d'accidents était de 55. Il faut savoir que dans le monde, le travail fait plus de victimes que les conflits armés avec 6 000 morts par jour » a alerté Paul Weber, Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Des pistes de réflexion pour améliorer la sécurité et la santé au travail

« Seule une action concertée entre l'employeur, le délégué à la sécurité, le travailleur désigné, le coordinateur sécurité-santé, les médecins du travail, les salariés et le gouvernement permettra d'atteindre l'objectif 0 accident » a continué Paul Weber. Dès lors, les participants ont été invités à réfléchir, en groupe, sur 3 questions clés :

- Quelles actions concrètes doivent mettre en place les partenaires sociaux, avec le soutien du gouvernement, pour atteindre l'objectif 0 accident ?
- Quelles mesures peut-on prendre pour accorder la même attention aux maladies psychosociales qu'aux autres problèmes de santé et de sécurité au travail ?
- Que peuvent faire les acteurs de la sécurité et de la santé en entreprise pour assurer, ensemble, une analyse des risques continue?

Une participation active

Après 3 sessions de 20 minutes pour réfléchir à ces questions, les groupes ont rapporté leurs conclusions à l'assistance. Il est ressorti de ces débats qu'une collaboration à tous les niveaux, une prévention et une sensibilisation plus accrue, une formation commune et un système de management sécurité et santé sont nécessaires pour atteindre l'objectif 0 accident. En ce qui concerne les maladies psychosociales, les participants ont conclu que la prévention du stress doit faire partie intégrante de la politique sécurité et santé au niveau national comme au niveau des entreprises. Il serait également important de mesurer et de communiquer leurs coûts sur la productivité et la performance. Cependant, les maladies psychosociales manquent d'un cadre légal et de normes d'où le flou et le tabou qui les encadrent.



Enfin, les participants ont déduit que seule la formation d'une équipe et une amélioration de la communication entre les différents acteurs responsables de la sécurité et de la santé au travail permettront d'assurer une analyse constante des risques.

Une expérience enrichissante

« Je n'avais jamais participé à ce type de workshop. Les échanges ont été parfois animés, mais c'est très enrichissant de confronter ses idées et d'être active alors qu'on a plus l'habitude d'être passive lors de ce genre d'événement. J'en sors avec beaucoup de nouvelles idées et avec le sentiment d'avoir fait avancer les choses » conclut un des participants.

Qu'est-ce qu'un World Café ?

Le World Café est une approche innovatrice conçue pour générer des idées et de la créativité. Les participants sont amenés à réfléchir en groupe à des problématiques. Chaque groupe dispose d'un papier et de crayons pour noter leurs idées. Au bout d'un temps prédéfini, les participants changent de groupe afin de réfléchir à une autre problématique. En fin de séance, les rapporteurs de chaque groupe se mettent ensemble pour résumer les réflexions et mettre en avant les 3 réponses principales pour chaque problématique. Ils énoncent ensuite leurs conclusions devant l'assistance.

Ci-après, Monsieur Paul Weber, Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, et M. Alain Kinn, Directeur-adjoint de la Chambre des Salariés, reviennent sur le World Café organisé. Cette conférence-débat a permis de donner la parole à 150 travailleurs désignés et délégués à la sécurité afin qu'ils trouvent ensemble des solutions concrètes pour améliorer la sécurité et la santé dans leur entreprise.

Monsieur Weber, pourquoi avoir choisi d'organiser cette conférence sous forme de World Café ?

La plupart du temps, dans une conférence, l'audience est passive. Quelques personnes posent des questions mais rares sont les débats qui font réellement avancer les choses. Avec la Chambre des Salariés, nous avons souhaité laisser la parole aux acteurs de la sécurité et de la santé en entreprise. Pour ce faire, nous avons choisi d'organiser notre conférence sous forme de World Café qui a amené les participants à réfléchir en groupe à 3 problématiques différentes que nous avons préalablement définies:

M. Kinn, quels ont été les résultats de ces groupes de travail ?

Je dois dire, en premier lieu, que nous avons été agréablement surpris par l'engouement des participants. Les réflexions ont été nombreuses et il a été très difficile pour les différents groupes de résumer leur travail. Mais, nous avons retenu de cette conférence-débat qu'il y a une nécessité de réformer la formation des délégués à la sécurité et des travailleurs désignés. En effet, ces derniers n'ont pas le même niveau de savoir, ni le même langage ce qui les empêchent de travailler ensemble efficacement. Une formation, un plan d'action et des objectifs communs sont essentiels pour améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail. De même, une implication des salariés et des patrons dans les réunions sécurité et santé est indispensable pour assurer une analyse constante des risques.

Concernant le stress, son manque de reconnaissance est dû à une absence de législation et de normes. Il y a donc nécessité de catégoriser et de légiférer les risques psychosociaux.

Enfin, ce qui est ressorti de ce World Café est le fait que les travailleurs désignés et les délégués à la sécurité ne se sentent pas reconnus de la part de leur hiérarchie. Il y a donc une sensibilisation à faire à ce niveau-là.

M. Weber, Quelle est la prochaine étape ?

Suite à la conférence, nous avons déjà envoyé un compte-rendu aux participants en les remerciant de leur contribution active. Nous allons maintenant nous concerter avec la Chambre des Salariés. Il existe déjà de nombreux outils, mais il faut développer la sensibilisation et l'information en entreprise. Nous ne voulons pas que cette conférence en reste là, car notre but est de mettre en place des solutions concrètes. En effet, malgré une baisse significative des accidents de travail, l'objectif européen des 25% n'a pas été atteint. Nous ne sommes qu'à une baisse de 22,8% ces 5 dernières années et nous souhaitons atteindre, dans un futur proche, l'objectif 0 accident.



3.11.2 Prix Media Awards 2013

Media Awards récompense la campagne «Prévention des risques psychosociaux sur le lieu de travail» de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

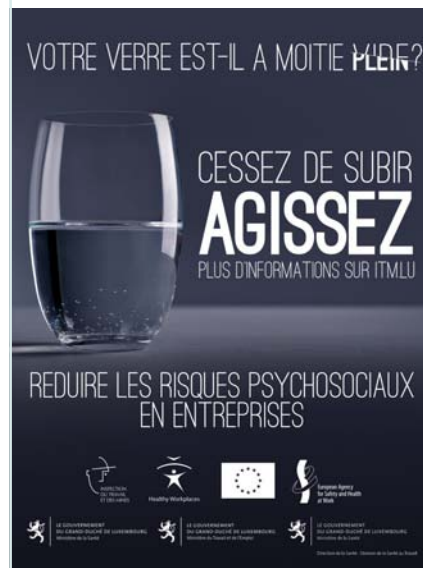
Cette année, aux prix de Media Awards, la campagne «Prévention des risques psychosociaux sur le lieu de travail» par l'ITM a pris le prix bronze dans la catégorie « TV/Cinéma ». Ci-après, Monsieur Paul Weber, Directeur, explique pourquoi la campagne lauréate a été créée et quel était son but.

Stress, mobbing, pression, surmenage, critiques, agression et burnout, et, à la fin du message, un verre d'eau cassé. Quel message voulez-vous transmettre ?

Normalement les annonces sont conçues dans le but de présenter un produit. Notre message est un appel à la compréhension, pour les personnes qui souffrent, afin de pouvoir réagir et de mettre fin à la douleur qu'elles éprouvent. 15% des gens qui prennent un congé de maladie au Luxembourg sont lassés par le stress, la pression et l'agression. 15% des suicides enregistrés au Luxembourg (il en existe environ 80 par an) ont été commis par des gens qui ont donné comme raison le harcèlement et 10 % de ceux qui ont quitté leur emploi volontairement ont cité le mobbing comme cause de leur départ. Pour l'employeur, tout comme pour l'employé, la lutte contre les risques psychosociaux est devenue une priorité. Voilà pourquoi le Ministère du travail et de l'emploi et le Ministère de la santé, en partenariat avec le l'Inspection du travail et des mines et la Division de la santé au travail ont uni leurs forces pour lancer une campagne contre les risques psychosociaux.

Quels services offrez-vous comme prévention ?

La tâche est divisée en plusieurs composants. Une initiative que les cadres peuvent prendre est l'information publique qu'aucun harcèlement ne sera toléré, et qu'ils ont l'intention de maintenir une saine ambiance de travail. Les employés peuvent également profiter de l'occasion de travailler avec plus de 60 médecins du travail au sein des «Services de santé au travail» qui ont un programme spécial disponible pour l'identification des problèmes et pour porter aide aux personnes concernées. En outre, nous nous voyons nous-mêmes comme une partie des services disponibles, étant donné que les syndicats et autres associations partagent ce même objectif.



<http://www.youtube.com/watch?v=P6pKXl6DdD4>



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