

RAPPORT ANNUEL
2014

14





SOMMAIRE

| | | |
|-----------|--|-----------|
| I. | L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES: UN ORGANISME EN PLEINE MUTATION | 5 |
| I.1 | Objectifs et missions | 5 |
| I.2 | Organisation | 7 |
| I.3 | Le personnel de l'Inspection | 8 |
| I.4 | Collaborations | 11 |
| I.5 | Code de déontologie | 12 |
| 2. | STATISTIQUES LIEES A L'ACTIVITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES | 19 |
| 2.1 | Liste des principales entreprises et des employeurs publics | 19 |
| 2.2 | Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles | 20 |
| 2.3 | Statistiques sur l'emploi des étudiants | 24 |
| 2.4 | Conventions collectives de travail | 28 |
| 2.5 | Congé collectif | 30 |
| 3. | APERCU DES ACTIVITES ET INITIATIVES EN 2014 | 33 |
| 3.1 | Visites de contrôle et d'inspection routinières | 33 |
| 3.2 | Activites du help center | 38 |
| 3.3 | Activités liées à la loi sur le détachement de SALARIÉS | 43 |
| 3.4 | Activites de la division ascab de l'administration des douanes et accises | 51 |
| 3.5 | Activites de la division « procedes industriels et utilisation des produits dangereux » | 51 |
| 3.6 | Activites de la division « mecanique » | 53 |
| 3.7 | Activités du service des etablisements classés | 58 |
| 3.8 | Activités de la division « Seveso » | 62 |
| 3.9 | Action de sensibilisation et d'information | 65 |
| 3.10. | Conférences | 78 |

RAPPORT ANNUEL 2014

2014

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.

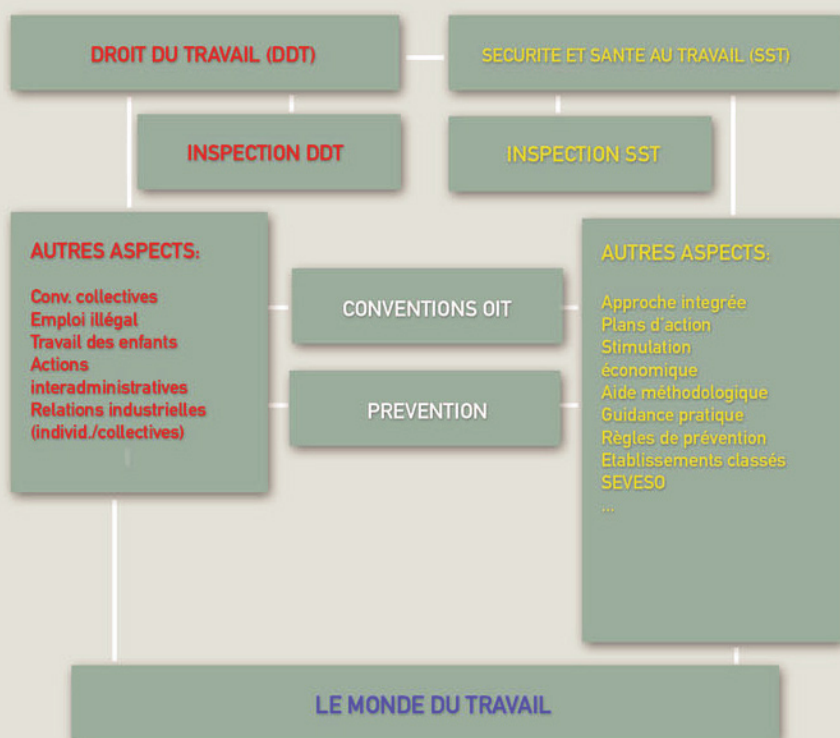


Elle n'est plus uniquement un organe de contrôle, mais une instance d'assistance pour les entreprises en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du travailleur ainsi que le droit social du travail. Dans ce cadre, l'Inspection du travail et des mines développe un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

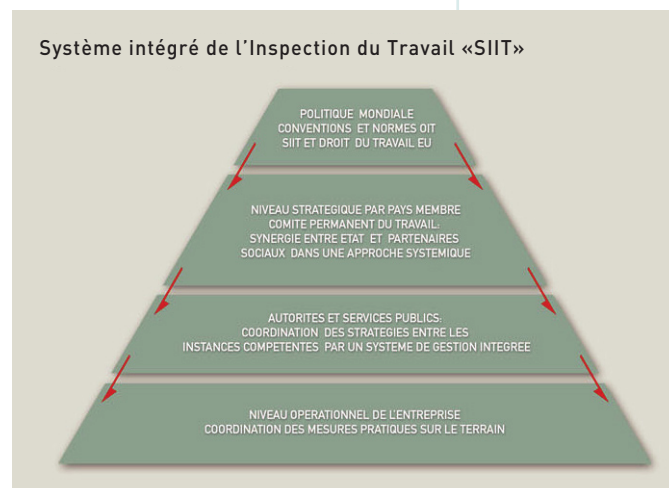


Diagramme du système intégré illustrant les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail à différentes échelles: au niveau international, national, au niveau des administrations nationales et au niveau de l'entreprise

I.3 LE PERSONNEL DE L'INSPECTION

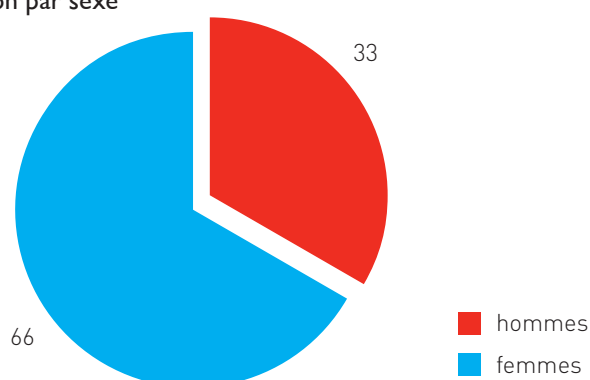
Au cours de l'année 2014, le nombre de collaborateurs au service de l'Inspection du Travail et des Mines a diminué de 4 unités, pour se situer à 99 agents au 31 décembre 2014. La répartition des effectifs se présente comme suit:

| Département | Service | Personnel | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------|----------------|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Direction | Direction | directeur | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Directeur adjoint | | | | | | 2 |
| | | staff administratif | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 |
| Sécurité | Direction | staff administratif | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| | Sécurité | ing. dipl. | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| | | attachés | | | | | 2 | 1 |
| | | ing. tech | 4 | 4 | 5 | 7 | 7 | 3 |
| | | staff administratif | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Établ. classés | ing. tech. | 10 | 11 | 8 | 8 | 15 | 14 |
| | | staff administratif | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 7 |
| | Coaching | Ing.tech. | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Droit du travail | | attachés | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | | ass. sociale | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ing. dipl. | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | ing. tech. | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | staff administratif + rédacteurs | 6 | 6 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Services auxiliaires | Help Center | Staff administratif | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| | Administration | Inspect./rédacteurs | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| | | staff administratif | 5 | 7 | 8 | 9 | 8 | 8 |
| | Informatique | ing. tech. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | | opérateurs | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | | staff administratif | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Agences | Luxembourg | préposé | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | secrétariat | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | | ing. tech | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Inspecteurs du travail | 7 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 |
| | 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 | 7 | 8 |
| | Diekirch | préposé | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | secrétariat | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | | ing.tech. | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Inspecteurs du travail | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| TOTAL: | | | 87 | 88 | 88 | 91 | 103 | 99 |

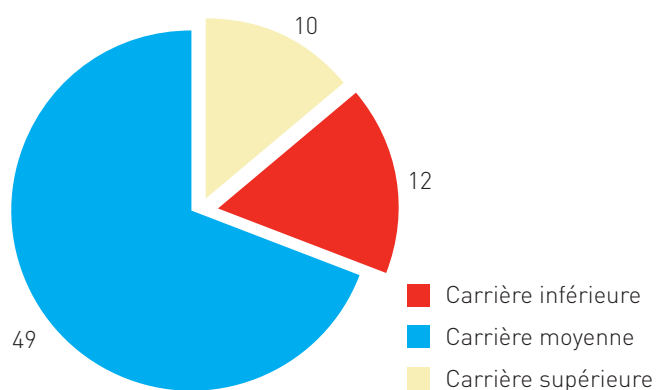
Il est à remarquer que 4 agents détachés de l'Administration de la douane et accises actuellement en service au sein de la direction et des agences sont intégrés numériquement dans les services, bien qu'ils effectuent encore certaines tâches dans le cadre de leurs attributions au sein de l'Administration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

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

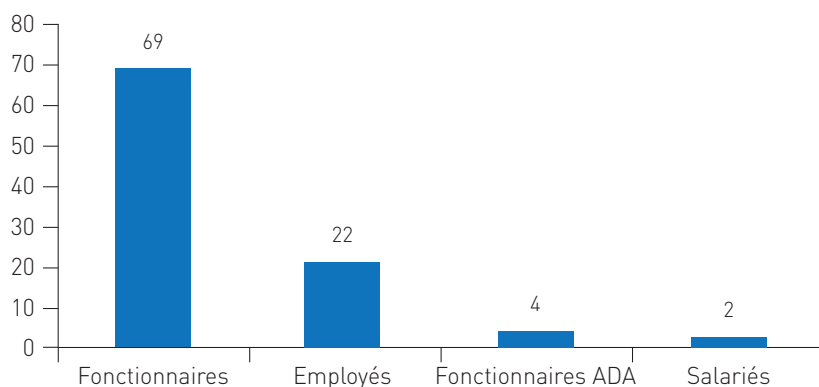
Répartition par sexe



Répartition des carrières des fonctionnaires auprès de l'ITM



Statut des Collaborateurs ITM





AGENCES REGIONALES À VOTRE SERVICE

ITM - Agence Luxembourg

3, rue des Primeurs – L-2361 Strassen



ITM - Agence Diekirch

2, rue Clairefontaine – L-9220 Diekirch



ITM - Agence Esch-sur-Alzette

1, bd Porte de France (5^e étage) – L-4360 Esch/Alzette (Belval)

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.



14

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 | | 26 883 |
| Admin. Communale de la Ville de Luxembourg | | 3 804 |
| Groupe ArcelorMittal | Sidérurgie | 4 600 |
| BGL BNP Paribas | Intermédiation monétaire | 4 060 |
| Groupe Cactus | Commerce de détail en magasin non spécialisé | 3 990 |
| Groupe Post Luxembourg | Télécommunications filaires | 3 990 |
| Groupe CFL | Transport ferroviaire interurbain de voyageurs | 3 970 |
| Goodyear Dunlop Tires Operations S.A. | Fabrication de produits en caoutchouc | 3 250 |
| Groupe Dussmann Luxembourg | Activités de nettoyage | 3 110 |
| Luxair S.A. | Transport aérien de passagers | 2 390 |
| Groupe PriceWaterhouseCoopers | Activités comptables | 2 280 |
| Centre Hospitalier de Luxembourg | Activités hospitalières | 2 130 |
| Fondation Stëftung Hëllef Doheem | Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées | 1 950 |
| Groupe BIL | Intermédiation monétaire | 1 940 |
| Centre Hospitalier Emile Mayrisch | Activités hospitalières | 1 910 |
| Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg | Intermédiation monétaire | 1 780 |
| Sodexo Luxembourg S.A. | Traiteurs et autres services de restauration | 1 660 |
| SERVIOR | Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques | 1 650 |
| Elisabeth | Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes | 1 560 |
| Groupe Deloitte Luxembourg | Activités comptables | 1 530 |
| RBC Investor Services Bank SA | Intermédiation monétaire | 1 470 |
| Nettoservice S.A. | Activités de nettoyage | 1 380 |
| Compass Group Luxembourg | Traiteurs et autres services de restauration | 1 340 |
| Cargolux Airlines International S.A. | Transports aériens de fret et spatiaux | 1 290 |
| Groupe Guardian | Fabrication de verre et d'articles en verre | 1 280 |
| Fondation François-Elisabeth | Activités hospitalières | 1 270 |
| Groupe CERATIZIT | Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie | 1 210 |
| G4S Security Solutions sàrl | Activités de sécurité privée | 1 170 |
| KPMG Luxembourg sàrl | Activités comptables | 1 130 |
| DuPont de Nemours (Luxembourg) | Fabrication de produits en plastique | 1 130 |
| Groupe Société Générale Bank & Trust | Intermédiation monétaire | 1 060 |
| Clearsteam | Activités auxiliaires de services financiers hors assurance et caisses de retraite | 1 020 |

Source: Statec, le Luxembourg en chiffres-2014

2.2 STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les statistiques disponibles concernent l'année 2013. Par rapport à 2012, le nombre total d'accidents du travail déclarés a diminué, tandis que le nombre d'accidents mortels a augmenté de 5 unités. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance conte les Accidents.

APPLICATION DE LA LOI DU 12.05.2010 PORTANT RÉFORME DE L'ASSURANCE ACCIDENT À PARTIR DU 01.01.2011

| 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 | |
| 2013 | 32.247 | 27.073 | 22 | 25.477 | 20.766 | 22 | |
| | | | | | | | |



| Régimes spéciaux | | |
|------------------|----------|--------------|
| déclarés | reconnus | |
| | tous | dont mortels |
| 6.953 | 6.335 | 2 |
| 7.306 | 6.741 | 0 |
| 6.770 | 6.307 | 0 |
| | | |



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

| Code | Libellé | Nombre | % |
|---------|---|--------|--------|
| 000 | Pas d'information | 149 | 0,72% |
| 010 | Site industriel (lieu de production, usine, atelier, aire de maintenance, de réparation, de stockage, etc) | 4 077 | 19,63% |
| 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.) | 4 486 | 21,60% |
| 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.) | 589 | 2,84% |
| 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.) | 2 938 | 14,15% |
| 050 | Etablissement de soins (clinique, hôpital, nurserie, etc.) | 1 155 | 5,56% |
| 060 | Lieu public (lieu ouvert au déplacement public, moyen de transport public, voie de chemin de fer, tarmac, etc.) | 6 233 | 30,02% |
| 070 | Domicile | 611 | 2,94% |
| 080 | Lieu d'activité sportive (gymnase, piscine, terrain de sport, piste de ski, etc.) | 274 | 1,32% |
| 090 | En l'air, en hauteur - à l'exclusion des chantiers (toiture, terrasse, mât, pylône, plate-forme suspendue, à bord d'un aéronef, etc.) | 55 | 0,26% |
| 100 | Sous terre - à l'exclusion des chantiers (tunnel, mine, égout, etc.) | 8 | 0,04% |
| 110 | Sur l'eau - à l'exclusion des chantiers (mer ou océan, lac, rivière, fleuve, port, etc.) | 191 | 0,92% |
| 120 | En milieu hyperbare - à l'exclusion des chantiers (sous l'eau, caisson, etc.) | 0 | 0,00% |
| 999 | Autre type de lieu non listé | 0 | 0,00% |
| TOTAL : | | 20 766 | 100% |



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

| Code | Libellé | Nombre | % |
|-------|---|---------------|-------------|
| 00.00 | Pas d'information | 734 | 3,53% |
| 01.00 | Bâtiments, constructions, surfaces - à niveau (intérieur ou extérieur, fixes ou mobiles, temporaires ou non) | 3 365 | 16,20% |
| 02.00 | Bâtiments, constructions, surfaces - en hauteur (intérieur ou extérieur) et la distribution d'énergie et de support d'énergie | 1 887 | 9,09% |
| 03.00 | Bâtiments, constructions, surfaces - en profondeur (intérieur ou extérieur) | 193 | 0,93% |
| 04.00 | Dispositifs de distribution de matière, d'alimentation, canalisations | 128 | 0,62% |
| 05.00 | Moteurs, dispositifs de transmission et de stockage d'énergie | 168 | 0,81% |
| 06.00 | Outils à main, non motorisés | 1 324 | 6,38% |
| 07.00 | Outils tenus ou guidés à la main, mécaniques | 481 | 2,32% |
| 08.00 | Outils à main - sans précision sur la motorisation | 126 | 0,61% |
| 09.00 | Machines et équipements - portables ou mobiles | 167 | 0,80% |
| 10.00 | Machines et équipements - fixes | 186 | 0,90% |
| 11.00 | Dispositifs de convoyage, de transport et de stockage | 1 508 | 7,26% |
| 12.00 | Véhicules terrestres | 2 574 | 12,40% |
| 13.00 | Autres véhicules de transport | 42 | 0,20% |
| 14.00 | Matériaux, objets, produits, éléments constitutifs de machine - bris, poussières | 3 820 | 18,40% |
| 15.00 | Substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques | 395 | 1,90% |
| 16.00 | Dispositifs et équipements de sécurité | 265 | 1,28% |
| 17.00 | Équipements de bureau et personnels, matériel de sport, armes, appareillage domestique | 768 | 3,70% |
| 18.00 | Organismes vivants et êtres humains | 1 174 | 5,65% |
| 19.00 | Déchets en vrac | 189 | 0,91% |
| 20.00 | Phénomènes physiques et éléments naturels | 1 270 | 6,12% |
| 99.00 | Autres agents matériels non listés | 2 | 0,01% |
| | TOTAL : | 20 766 | 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 2014. 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, 18.388 étudiants sont employés durant l'été. Plus de 69% des étudiants employés durant les vacances ont 18 ans ou plus.

ÉTUDIANTS TRAVAILLANT AU LUXEMBOURG PENDANT LES MOIS DE JUILLET, AOÛT ET SEPTEMBRE 2014

| Code n.a.c.e. rév2. | 15 ans | | |
|---|--------|--------|--|
| | femmes | hommes | |
| 01 Culture et production animale, chasse et services annexes | 2 | 5 | |
| 02 Sylviculture et exploitation forestière | 2 | . | |
| 08 Autres industries extractives | . | 1 | |
| 10 Industries alimentaires | 2 | 5 | |
| 11 Fabrication de boissons | . | 3 | |
| 12 Fabrication de produits à base de tabac | . | . | |
| 13 Fabrication de textiles | . | . | |
| 16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie | . | 6 | |
| 17 Industrie du papier et du carton | . | . | |
| 18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements | 1 | 3 | |
| 20 Industrie chimique | 4 | 2 | |
| 22 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique | 1 | 2 | |
| 23 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques | 1 | 2 | |
| 24 Métallurgie | . | . | |
| 25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 1 | 7 | |
| 26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques | 3 | 4 | |
| 27 Fabrication d'équipements électriques | . | 1 | |
| 28 Fabrication de machines et équipements n.c.a. | 1 | 1 | |
| 29 Industrie automobile | . | . | |
| 31 Fabrication de meubles | . | 1 | |
| 32 Autres industries manufacturières | . | . | |
| 33 Réparation et installation de machines et d'équipements | 4 | 5 | |
| 35 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | . | . | |
| 36 Captage, traitement et distribution d'eau | . | 5 | |
| 37 Collecte et traitement des eaux usées | 2 | 2 | |
| 38 Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération | . | . | |
| 41 Construction de bâtiments | 1 | 5 | |
| 42 Génie civil | . | 2 | |
| 43 Travaux de construction spécialisés | 4 | 39 | |
| 45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles | 2 | 15 | |
| 46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles | 20 | 31 | |
| 47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles | 78 | 44 | |
| 49 Transports terrestres et transport par conduites | 3 | 3 | |
| 50 Transports par eau | . | 1 | |
| 51 Transports aériens | . | . | |
| 52 Entreposage et services auxiliaires des transports | 1 | . | |
| 53 Activités de poste et de courrier | . | . | |

| | 16 ans | | | 17 ans | | | 18 ans | | | > 18-25 ans | | | Total |
|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------------|--------|-------|-------|
| Total | femmes | hommes | Total | femmes | hommes | Total | femmes | hommes | Total | femmes | hommes | Total | |
| 7 | 2 | 10 | 12 | 3 | 13 | 16 | 4 | 7 | 11 | 13 | 19 | 32 | 78 |
| 2 | . | . | . | . | 3 | 3 | . | . | . | 2 | 1 | 3 | 8 |
| 1 | . | 1 | 1 | . | 2 | 2 | . | . | . | . | 4 | 4 | 8 |
| 7 | 9 | 12 | 21 | 15 | 6 | 21 | 13 | 10 | 23 | 32 | 16 | 48 | 120 |
| 3 | 1 | 5 | 6 | 4 | 5 | 9 | 3 | 6 | 9 | 7 | 8 | 15 | 42 |
| . | . | . | . | . | . | . | 1 | 9 | 10 | 9 | 8 | 17 | 27 |
| . | . | 1 | 1 | 1 | . | 1 | 6 | 17 | 23 | 15 | 27 | 42 | 67 |
| 6 | 2 | 3 | 5 | . | 2 | 2 | . | 2 | 2 | 1 | 6 | 7 | 22 |
| . | . | . | . | . | . | . | . | 4 | 4 | 2 | 15 | 17 | 21 |
| 4 | . | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | . | 1 | 1 | 5 | 2 | 7 | 18 |
| 6 | 3 | 6 | 9 | 5 | 5 | 10 | 7 | 4 | 11 | 15 | 16 | 31 | 67 |
| 3 | 1 | 7 | 8 | 1 | 15 | 16 | 8 | 25 | 33 | 15 | 62 | 77 | 137 |
| 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 8 | 5 | 7 | 12 | 7 | 15 | 22 | 50 |
| . | 1 | . | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 16 | 18 | 11 | 28 | 39 | 60 |
| 8 | 4 | 9 | 13 | 5 | 15 | 20 | 6 | 22 | 28 | 17 | 26 | 43 | 112 |
| 7 | 3 | 5 | 8 | 5 | 4 | 9 | 3 | 3 | 6 | 7 | 12 | 19 | 49 |
| 1 | 3 | 3 | 6 | . | 1 | 1 | . | 1 | 1 | 3 | 5 | 8 | 17 |
| 2 | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 5 | 9 | 23 | 32 | 26 | 80 | 106 | 151 |
| . | . | 1 | 1 | . | 4 | 4 | . | 3 | 3 | . | 6 | 6 | 14 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | . | . | . | . | . | . | 2 | . | 2 | 5 |
| . | . | . | . | . | 1 | 1 | 1 | . | 1 | . | 1 | 1 | 3 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 8 | 11 | 33 |
| . | 1 | 4 | 5 | 9 | 22 | 31 | 21 | 5 | 26 | 24 | 39 | 63 | 125 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 6 | 3 | 6 | 9 | 1 | 14 | 15 | 39 |
| 4 | 4 | 8 | 12 | 1 | 12 | 13 | 1 | 12 | 13 | 6 | 21 | 27 | 69 |
| . | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 7 | 1 | 3 | 4 | 3 | 12 | 15 | 30 |
| 6 | 5 | 26 | 31 | 4 | 23 | 27 | 6 | 16 | 22 | 16 | 43 | 59 | 145 |
| 2 | 6 | 9 | 15 | 1 | 11 | 12 | 1 | 7 | 8 | 6 | 11 | 17 | 54 |
| 43 | 15 | 81 | 96 | 15 | 82 | 97 | 15 | 82 | 97 | 48 | 175 | 223 | 556 |
| 17 | 10 | 22 | 32 | 9 | 29 | 38 | 8 | 19 | 27 | 21 | 52 | 73 | 187 |
| 51 | 38 | 69 | 107 | 36 | 82 | 118 | 37 | 64 | 101 | 111 | 201 | 312 | 689 |
| 122 | 135 | 100 | 235 | 193 | 134 | 327 | 221 | 144 | 365 | 721 | 422 | 1 143 | 2 192 |
| 6 | 3 | 10 | 13 | 5 | 18 | 23 | 2 | 12 | 14 | 29 | 61 | 90 | 146 |
| 1 | . | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | . | . | . | 4 | 1 | 5 | 10 |
| . | . | . | . | . | 1 | 1 | 7 | 15 | 22 | 32 | 24 | 56 | 79 |
| 1 | 3 | 4 | 7 | 1 | 2 | 3 | 5 | 10 | 15 | 17 | 26 | 43 | 69 |
| . | 1 | . | 1 | . | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 7 | 56 | 63 | 71 |

| Code n.a.c.e. rév2. | 15 ans | | |
|---|------------|------------|--|
| | femmes | hommes | |
| 55 Hébergement | 11 | 5 | |
| 56 Restauration | 25 | 23 | |
| 58 Édition | 1 | . | |
| 59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale | . | . | |
| 60 Programmation et diffusion | 2 | . | |
| 61 Télécommunications | 3 | 5 | |
| 62 Programmation, conseil et autres activités informatiques | 1 | 7 | |
| 63 Services d'information | . | . | |
| 64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite | 16 | 12 | |
| 65 Assurance | 2 | 5 | |
| 66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance | 6 | 2 | |
| 68 Activités immobilières | . | 2 | |
| 69 Activités juridiques et comptables | 14 | 13 | |
| 70 Activités des sièges sociaux; conseil de gestion | 4 | 2 | |
| 71 Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques | 3 | 4 | |
| 72 Recherche développement scientifique | 2 | 3 | |
| 73 Publicité et études de marché | 3 | . | |
| 74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | . | . | |
| 75 Activités vétérinaires | . | . | |
| 77 Activités de location et location bail | 1 | 1 | |
| 78 Activités liées à l'emploi | 4 | 4 | |
| 79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes | 2 | . | |
| 80 Enquêtes et sécurité | 1 | . | |
| 81 Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager | 35 | 12 | |
| 82 Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises | . | 3 | |
| 84 Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire | 83 | 108 | |
| 85 Enseignement | 2 | 3 | |
| 86 Activités pour la santé humaine | 3 | 3 | |
| 87 Hébergement médico-social et social | 20 | 16 | |
| 88 Action sociale sans hébergement | 6 | 1 | |
| 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle | 1 | . | |
| 91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles | . | 1 | |
| 93 Activités sportives, récréatives et de loisirs | 2 | 1 | |
| 94 Activités des organisations associatives | 2 | 1 | |
| 95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques | . | 1 | |
| 96 Autres services personnels | 8 | 4 | |
| 97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique | 1 | . | |
| 99 Activités des organisations et organismes extraterritoriaux | . | . | |
| Autres | . | . | |
| Total | 397 | 437 | |

| | 16 ans | | | 17 ans | | | 18 ans | | | > 18-25 ans | | | Total |
|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Total | femmes | hommes | Total | femmes | hommes | Total | femmes | hommes | Total | femmes | hommes | Total | |
| 16 | 22 | 13 | 35 | 27 | 17 | 44 | 30 | 18 | 48 | 105 | 68 | 173 | 316 |
| 48 | 54 | 45 | 99 | 77 | 68 | 145 | 108 | 58 | 166 | 379 | 229 | 608 | 1066 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | . | . | . | 3 | 3 | 6 | 15 | 9 | 24 | 34 |
| . | . | . | . | . | . | . | 8 | 2 | 10 | 12 | 18 | 30 | 40 |
| 2 | 5 | 1 | 6 | 8 | 11 | 19 | 7 | 5 | 12 | 17 | 14 | 31 | 70 |
| 8 | 7 | 8 | 15 | 13 | 24 | 37 | 27 | 33 | 60 | 99 | 114 | 213 | 333 |
| 8 | 5 | 8 | 13 | . | 4 | 4 | 8 | 4 | 12 | 18 | 36 | 54 | 91 |
| . | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 7 | 11 | 20 |
| 28 | 34 | 34 | 68 | 79 | 52 | 131 | 86 | 82 | 168 | 304 | 252 | 556 | 951 |
| 7 | 9 | 11 | 20 | 35 | 19 | 54 | 36 | 21 | 57 | 75 | 66 | 141 | 279 |
| 8 | 7 | 8 | 15 | 17 | 10 | 27 | 14 | 12 | 26 | 57 | 67 | 124 | 200 |
| 2 | 5 | 2 | 7 | 5 | 8 | 13 | 4 | 7 | 11 | 27 | 24 | 51 | 84 |
| 27 | 24 | 32 | 56 | 40 | 36 | 76 | 58 | 32 | 90 | 197 | 154 | 351 | 600 |
| 6 | 5 | 5 | 10 | 5 | 9 | 14 | 6 | 10 | 16 | 29 | 18 | 47 | 93 |
| 7 | 8 | 8 | 16 | 13 | 10 | 23 | 16 | 12 | 28 | 33 | 59 | 92 | 166 |
| 5 | 3 | 7 | 10 | 9 | 11 | 20 | 6 | 12 | 18 | 29 | 49 | 78 | 131 |
| 3 | 3 | 3 | 6 | 2 | 7 | 9 | 6 | 1 | 7 | 18 | 11 | 29 | 54 |
| . | . | . | . | . | 1 | 1 | . | 2 | 2 | 5 | 4 | 9 | 12 |
| . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | . | 1 | 1 | . | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 12 | 22 |
| 8 | 10 | 11 | 21 | 16 | 15 | 31 | 17 | 29 | 46 | 71 | 93 | 164 | 270 |
| 2 | 4 | . | 4 | 7 | 6 | 13 | 6 | 5 | 11 | 23 | 15 | 38 | 68 |
| 1 | . | 1 | 1 | 1 | . | 1 | . | 2 | 2 | 8 | 17 | 25 | 30 |
| 47 | 73 | 38 | 111 | 118 | 59 | 177 | 156 | 72 | 228 | 428 | 197 | 625 | 1188 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 10 | 3 | 4 | 7 | 21 | 16 | 37 | 62 |
| 191 | 216 | 326 | 542 | 403 | 451 | 854 | 361 | 386 | 747 | 1 073 | 845 | 1 918 | 4 252 |
| 5 | 7 | 7 | 14 | 9 | 5 | 14 | 8 | 11 | 19 | 45 | 35 | 80 | 132 |
| 6 | 28 | 31 | 59 | 42 | 31 | 73 | 54 | 50 | 104 | 207 | 122 | 329 | 571 |
| 36 | 39 | 31 | 70 | 72 | 30 | 102 | 75 | 35 | 110 | 259 | 90 | 349 | 667 |
| 7 | 15 | 7 | 22 | 30 | 13 | 43 | 59 | 20 | 79 | 271 | 76 | 347 | 498 |
| 1 | . | . | . | . | . | . | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 11 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | . | 1 | 4 | 2 | 6 | 26 | 9 | 35 | 45 |
| 3 | 3 | 8 | 11 | 4 | 10 | 14 | 14 | 6 | 20 | 31 | 27 | 58 | 106 |
| 3 | 7 | 7 | 14 | 12 | 9 | 21 | 15 | 9 | 24 | 52 | 37 | 89 | 151 |
| 1 | . | . | . | 2 | 1 | 3 | 1 | . | 1 | 3 | . | 3 | 8 |
| 12 | 5 | 5 | 10 | 9 | 3 | 12 | 7 | 4 | 11 | 24 | 16 | 40 | 85 |
| 1 | . | . | . | . | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 7 | 12 |
| . | . | . | . | 3 | 3 | 6 | 7 | 3 | 10 | 25 | 17 | 42 | 58 |
| . | . | 3 | 3 | 2 | . | 2 | 3 | 3 | 6 | 20 | 8 | 28 | 39 |
| 834 | 863 | 1 082 | 1 945 | 1 396 | 1 451 | 2 847 | 1 619 | 1 526 | 3 145 | 5 259 | 4 358 | 9 617 | 18 388 |

2.4 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Pour l'année 2014, **11** conventions collectives ou avenants aux textes existants ont été déposés par branche et **79** conventions collectives ou avenants aux textes existants par entreprise.

| Branches | | Nombre de CCT ou d'avenants déposés |
|---|--|-------------------------------------|
| Agents des sociétés de service de sécurité et e gardiennage | | 1 |
| Banques | | 1 |
| Bâtiment et Génie Civil | | 1 |
| Entreprises de travail intérimaire | | 1 |
| Etablissements hospitaliers luxembourgeois | | 1 |
| Gens de mer | | 1 |
| Installeurs sanitaire de clim. et de chauffage | | 1 |
| Pharmacies | | 1 |
| Travailleurs intérimaires | | 1 |
| Garages | | 2 |
| | | |
| Code | Catégorie | Nombre de CCT ou d'avenants déposés |
| 10.510 | Exploitation de laiteries et fabrication de fromage | 4 |
| 10.610 | Travail des grains | 1 |
| 11.020 | Production de vin (de raisin) | 3 |
| 12.000 | Fabrication de produits à base de tabac | 1 |
| 13.920 | Fabrication d'articles textiles, sauf habillement | 1 |
| 13.950 | Fabrication de non-tissés, sauf habillement | 1 |
| 20.410 | Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien | 1 |
| 20.420 | Fabrication de parfums et de produits pour la toilette | 2 |
| 20.600 | Fabrication de fibres artificielles ou synthétiques | 1 |
| 22.190 | Fabrication d'autres articles en caoutchouc | 1 |
| 22.230 | Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction | 1 |
| 22.290 | Fabrication d'autres articles en matières plastiques | 1 |
| 23.120 | Façonnage et transformation du verre plat | 1 |
| 23.510 | Fabrication de ciment | 3 |
| 23.610 | Fabrication d'éléments en béton pour la construction | 1 |
| 23.910 | Fabrication de produits abrasifs | 1 |
| 24.100 | Sidérurgie | 1 |
| 24.340 | Tréfilage à froid | 2 |
| 24.420 | Métallurgie de l'aluminium | 1 |
| 25.110 | Fabrication de structures métalliques et de parties de structures | 1 |
| 25.610 | Traitement et revêtement des métaux | 1 |
| 25.620 | Usinage | 1 |

| Code | Catégorie | Nombre de CCT ou d'avenants déposés |
|--------|---|-------------------------------------|
| 27.200 | Fabrication d'instruments et d'appareils de mesure, d'essai et de navigation | 1 |
| 28.210 | Fabrication de piles et d'accumulateurs électriques | 1 |
| 28.960 | Fabrication de fours et brûleurs | 1 |
| 33.120 | Fabrication de machines pour le travail du caoutchouc ou des plastiques | 1 |
| 35.140 | Réparation de machines et équipements mécaniques | 2 |
| 35.220 | Commerce d'électricité | 1 |
| 38.110 | Distribution de comestibles gazeux par conduites | 1 |
| 38.210 | Collecte des déchets non dangereux | 1 |
| 38.321 | Traitement et élimination des déchets non dangereux | 1 |
| 43.210 | Récupération de déchets métalliques triés | 1 |
| 45.200 | Installation électrique | 3 |
| 46.150 | Entretien et réparation de véhicules automobiles | 1 |
| 46.340 | Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie | 1 |
| 46.430 | Commerce de gros de boissons | 4 |
| 46.510 | Commerce de gros d'appareils électroménagers | 1 |
| 46.742 | Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels | 1 |
| 47.300 | Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage | 1 |
| 47.520 | Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé | 1 |
| 47.710 | Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé | 1 |
| 47.992 | Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé | 3 |
| 49.200 | Commerce de détail hors magasin de produits alimentaires | 1 |
| 50.400 | Transports ferroviaires de fret | 1 |
| 52.210 | Transports fluviaux de fret | 1 |
| 52.240 | Services auxiliaires des transports terrestres | 1 |
| 52.290 | Manutention | 1 |
| 58.130 | Autres services auxiliaires des transports | 1 |
| 61.200 | Edition de journaux | 1 |
| 64.202 | Télécommunications sans fil | 1 |
| 70.100 | Sociétés de participation financière (soparfi) | 1 |
| 71.121 | Activités de sièges sociaux | 1 |
| 71.201 | Ingénierie et études techniques | 1 |
| 71.202 | Contrôle technique automobile | 1 |
| 71.202 | Analyses, essais et inspections techniques | 3 |
| 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 | 2 |
| 84.112 | Administration communale | 1 |

| Code | Catégorie | Nombre de CCT ou d'avenants déposés |
|--------|--|-------------------------------------|
| 85.310 | Enseignement secondaire général | 1 |
| 85.320 | Enseignement secondaire technique ou professionnel | 1 |
| 93.130 | Activités des centres de culture physique | 1 |
| 94.200 | Activités des syndicats de salariés | 1 |
| 94.990 | Activités des organisations associatives n.c.a. | 1 |

2.5 CONGÉ COLLECTIF

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

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

Les branches concernées par le congé collectif obligatoire sont :

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

Vu ce qui précède, les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreleurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, 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 2014 et d'hiver 2014/2015, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

| Période | Total demandes | Total chantiers | Total demandes accordées | Total demandes refusées | Nombre d'ouvriers concernés |
|-----------------|----------------|-----------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Été 2014 | 118 | 87 | 103 | 15 | 740 |
| Hiver 2014-2015 | 42 | 36 | 42 | 0 | 303 |

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.



14

3. APERCU DES ACTIVITES ET INITIATIVES EN 2014

3.1 VISITES DE CONTRÔLE ET D'INSPECTION ROUTINIÈRES

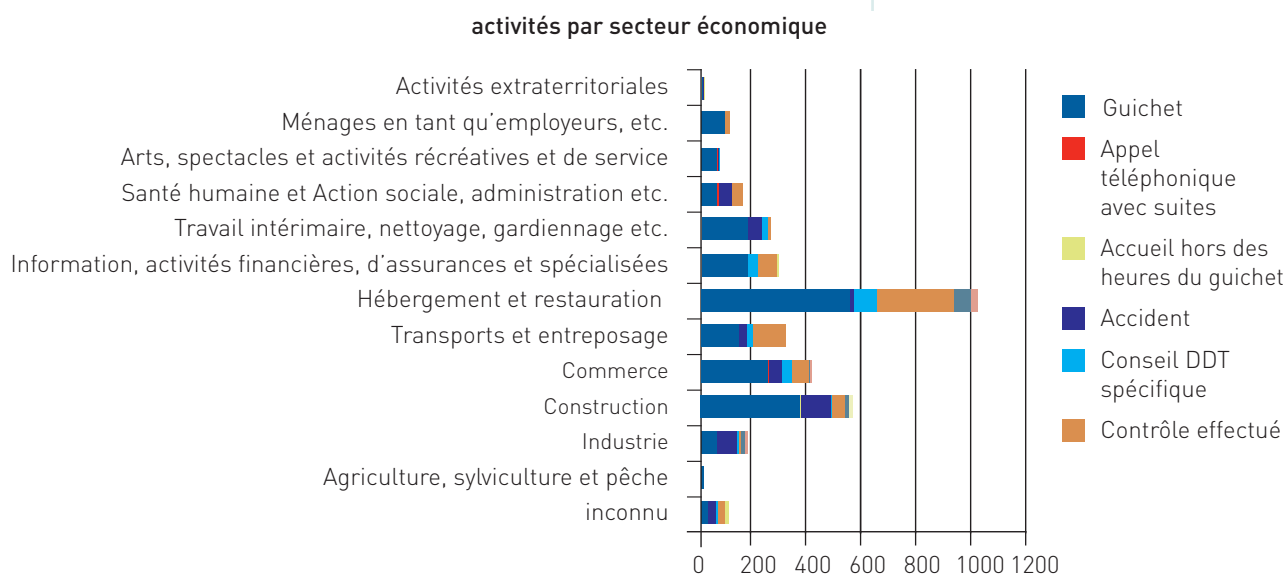
En 2011 a eu lieu la transformation des agences régionales relativement indépendantes dans le passé en bureaux régionaux décentralisés. Cet aménagement ouvre aux inspecteurs des bureaux régionaux la possibilité de se spécialiser et de prendre en charge plusieurs secteurs économiques au niveau national. 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.

3.1.1. Droit du travail

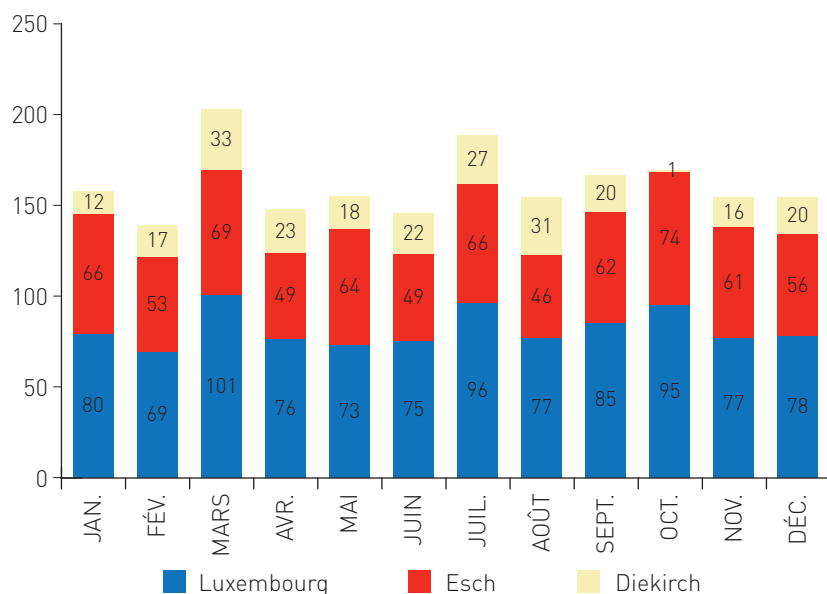
Les secteurs les plus couverts par les agences étaient l'Horeca, la construction et le commerce. Le graphique ci-après renseigne sur le nombre de requêtes introduites auprès des guichets des agences. Les chiffres ne tiennent pas compte des requêtes introduites par écrit ou courriel.

Activités des différentes agences par secteur économique en 2014



| | Guichet | Appel | Rendez-vous | Accident | Fiche DDT | Contrôle | Enquête | Convocation | visite chantier |
|--|-------------|-----------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-----------------|
| inconnu | 28 | 1 | 0 | 30 | 1 | 26 | 1 | 0 | 14 |
| Agriculture, sylviculture et pêche | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Industrie | 57 | 1 | 2 | 72 | 6 | 13 | 13 | 12 | 0 |
| Construction | 367 | 2 | 2 | 111 | 6 | 51 | 7 | 1 | 18 |
| Commerce | 247 | 4 | 0 | 50 | 37 | 60 | 6 | 2 | 0 |
| Transports et entreposage | 137 | 0 | 5 | 31 | 24 | 120 | 0 | 0 | 0 |
| Hébergement et restauration | 546 | 0 | 0 | 20 | 84 | 283 | 65 | 25 | 0 |
| Information, activités financières, d'assurances et spécialisées | 159 | 0 | 1 | 13 | 39 | 69 | 2 | 2 | 3 |
| Travail intérimaire, nettoyage, gardiennage etc. | 174 | 4 | 0 | 48 | 23 | 4 | 7 | 0 | 0 |
| Santé humaine et Action sociale, administration etc. | 63 | 2 | 3 | 44 | 4 | 34 | 2 | 1 | 0 |
| Arts, spectacles et activités récréatives et de service | 61 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Ménages en tant qu'employeurs, etc. | 90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| Activités extraterritoriales | 5 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Total | 1937 | 15 | 13 | 428 | 225 | 680 | 105 | 43 | 37 |

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

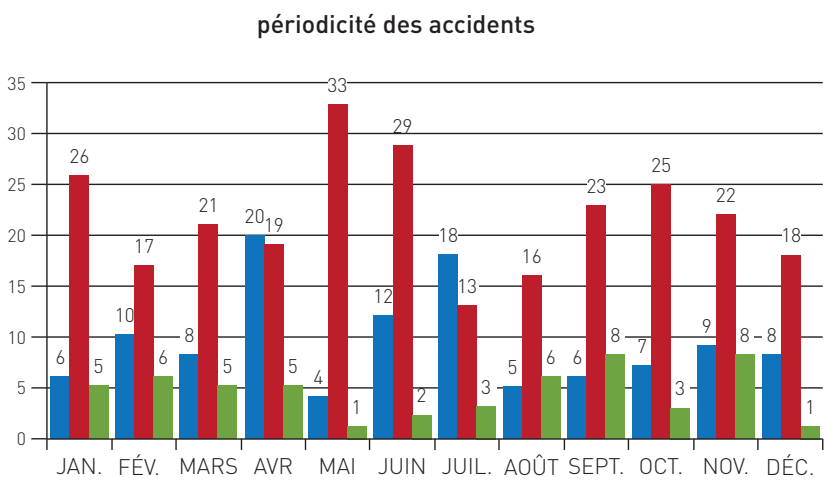
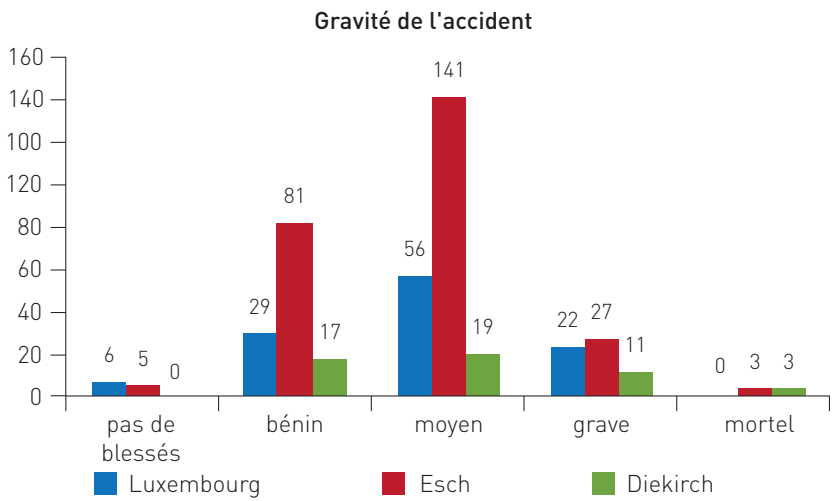


Ci-après un aperçu sur l'objet des différents litiges :

| Objet | Agence Luxembourg | Agence Esch/ Alzette | Agence Diekirch | Pays |
|--|-------------------|----------------------|-----------------|-------------|
| affiliation | 11 | 5 | 0 | 16 |
| fiche d'impôt | 3 | 0 | 0 | 3 |
| non attribution ITM | 36 | 47 | 22 | 105 |
| travail clandestin | 31 | 19 | 2 | 52 |
| résiliation et préavis | 258 | 148 | 62 | 468 |
| harcèlement | 48 | 27 | 13 | 88 |
| égalité des traitements | 14 | 1 | 6 | 21 |
| jeunes travailleurs/ adolescents / enfants | 2 | 0 | 0 | 2 |
| délégation | 12 | 5 | 2 | 19 |
| permis de travail | 0 | 2 | 1 | 3 |
| retenu sur salaire | 96 | 36 | 20 | 152 |
| rémunération - retenues | 472 | 423 | 114 | 1009 |
| congé | 189 | 131 | 33 | 353 |
| repos hebdomadaire | 287 | 154 | 63 | 504 |
| jours fériés légaux | 118 | 83 | 37 | 238 |
| travail dominical | 88 | 68 | 33 | 189 |
| temps de travail partiel | 19 | 12 | 2 | 33 |
| durée de travail | 133 | 74 | 25 | 232 |
| contrat de travail | 557 | 362 | 114 | 1033 |
| Total | 2374 | 1597 | 549 | 4520 |

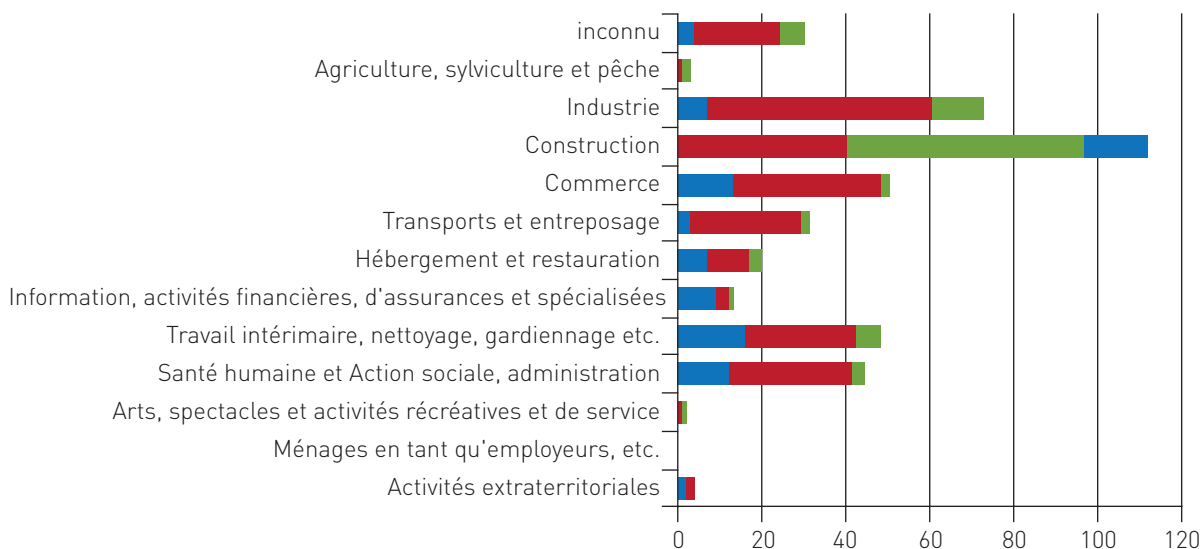
3.1.2. Accidents du travail

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



| | JAN. | FÉV. | MARS | AVR | MAI | JUIN | JUIL | AOÛT | SEPT. | OCT. | NOV. | DÉC. |
|------------|------|------|------|-----|-----|------|------|------|-------|------|------|------|
| Luxembourg | 28 | 1 | 8 | 20 | 4 | 12 | 18 | 5 | 6 | 7 | 9 | 8 |
| Esch | 26 | 27 | 21 | 19 | 33 | 29 | 13 | 16 | 23 | 25 | 22 | 18 |
| Diekirch | 5 | 6 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 6 | 8 | 3 | 8 | 1 |

Accidents par secteur économique et par agence



| | Luxembourg | Esch | Diekirch |
|--|------------|------|----------|
| Activités extraterritoriales | 2 | 2 | 0 |
| Ménages en tant qu'employeurs, etc. | 0 | 0 | 0 |
| Arts, spectacles et activités récréatives et de service | 0 | 1 | 1 |
| Santé humaine et Action sociale, administration etc. | 12 | 29 | 3 |
| Travail intérimaire, nettoyage, gardiennage etc. | 16 | 26 | 6 |
| Information, activités financières, d'assurances et spécialisées | 9 | 3 | 1 |
| Hébergement et restauration | 7 | 10 | 3 |
| Transports et entreposage | 3 | 26 | 2 |
| Commerce | 13 | 35 | 2 |
| Construction | 40 | 56 | 15 |
| Industrie | 7 | 53 | 12 |
| Agriculture, sylviculture et pêche | 0 | 1 | 2 |
| inconnu | 4 | 20 | 6 |

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 ACTIVITES DU HELP CENTER



3.2.1 Introduction

Le Help Center de l'Inspection du travail et des mines, qui a été mis en place en 2009, 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 clients au sein de leurs guichets ainsi que sur les enquêtes en entreprise.

Aussi, la rédaction des questions-réponses a permis d'assurer l'uniformité des réponses qui sont adressées aux clients.

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 clients 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 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 par tous et sont 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, à des modèles types de lettres ou bien aux sites internet d'autres administrations.

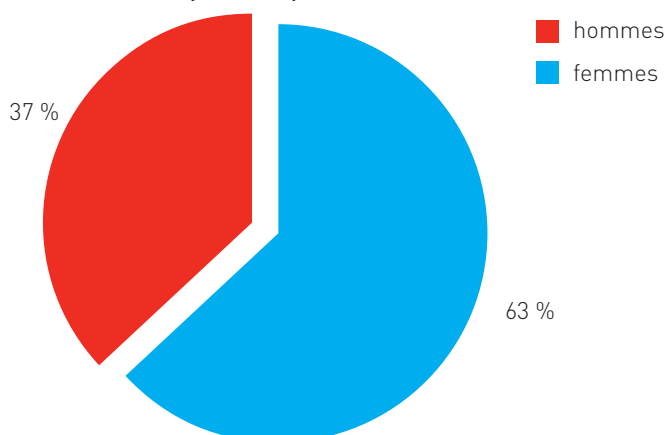
3.2.4. Le bilan du Help Center pour l'année 2014

23.541 clients ont eu recours aux services du Help Center au cours de l'année 2014.

a) Répartition des clients par sexe

63% des requêtes ont été formulées par des femmes et 37% par des hommes

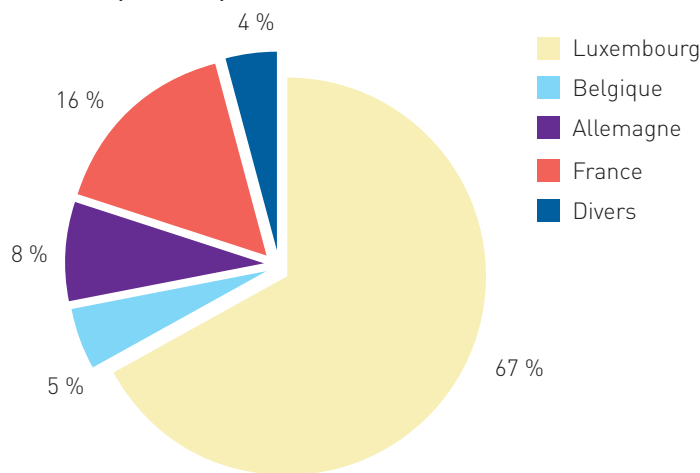
Année 2014 - Clients, Répartition par sexe



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

67% des clients ayant eu recours aux services du Help Center résident au Grand-Duché de Luxembourg et 16% des clients habitent en France, 8 % en Allemagne et 5 % en Belgique.

Année 2014 – Répartition par lieu de résidence



c) Répartition des requêtes en fonction des secteurs économiques

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

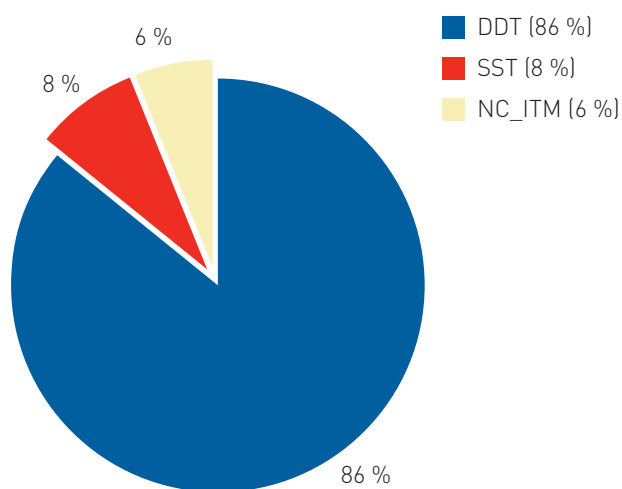
| | |
|-----|--|
| 27% | « Autres activités de services » Code Nace 84 à 99 (ex. : administration publique, enseignement, santé, ménages privés) |
| 26% | « Commerce » Code Nace 45 à 63 (ex. : vente en détail, transport, Horeca, informatique, garagistes) |
| 24% | « Activités financières, immobilier, 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 |

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 :

| | |
|------------------|--|
| 86% DDT | questions relatives au droit du travail |
| 8% SST | questions relatives à la sécurité et la santé au travail |
| 6% NC_ITM | requêtes qui ne relevaient pas de la compétence de l'ITM |

Année 2014 - DDT, SST et Non-compétence



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

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

| | |
|--|---|
| 17% LD le licenciement et la démission | 9% CT les contrats de travail |
| 11% R la rémunération | 7% M la maladie |
| 11% C les congés | 5% CTS les contrats dits « spéciaux » |
| 11% DT la durée du travail | 4% D le détachement des salariés |

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 :

| | |
|-----------------|--|
| 46% AE | les autorisations d'exploitation (commodo-incommodo) |
| 27% PRTR | la protection du salarié sur le lieu de travail |
| 9% COTD | les travailleurs désignés et les coordinateurs de sécurité |
| 3% AC | les accidents de travail |

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

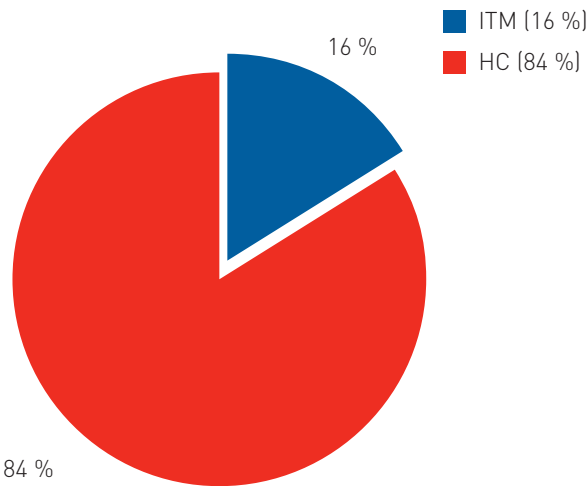
La ventilation des requêtes qui ne pouvaient pas être traitées par le Help Center du fait qu'elles ne rentrent pas dans les compétences de l'ITM se présente comme suit :

| | |
|---|---|
| 22% CCSS Centre commun de la sécurité sociale | 7% MCM Ministère des Classes Moyennes |
| 15% ADEM Agence pour le développement de l'emploi | 6% MAE Ministère des affaires étrangères |
| 9% ACD Administration des Contributions directes | 5% AAA Association d'Assurance contre les Accidents |
| 8% AJ Administration judiciaire | 3% MS Ministère de la Santé |
| 7% CNS Caisse nationale de santé | 2% CNPD Commission Nationale de la Protection des données |

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 2014 - Help Center et autres services de l'ITM

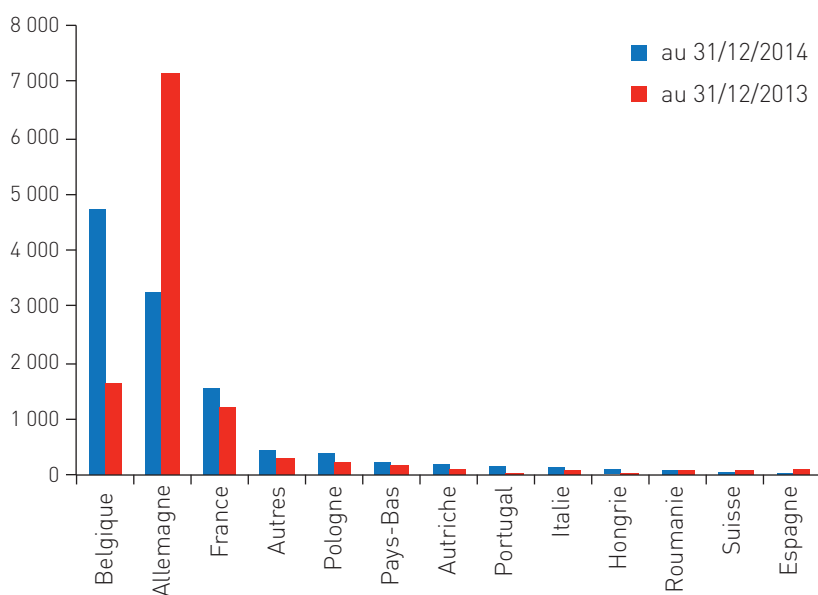


La ventilation des requêtes qui ne pouvaient pas être traitées par le Help Center se présente comme suit :

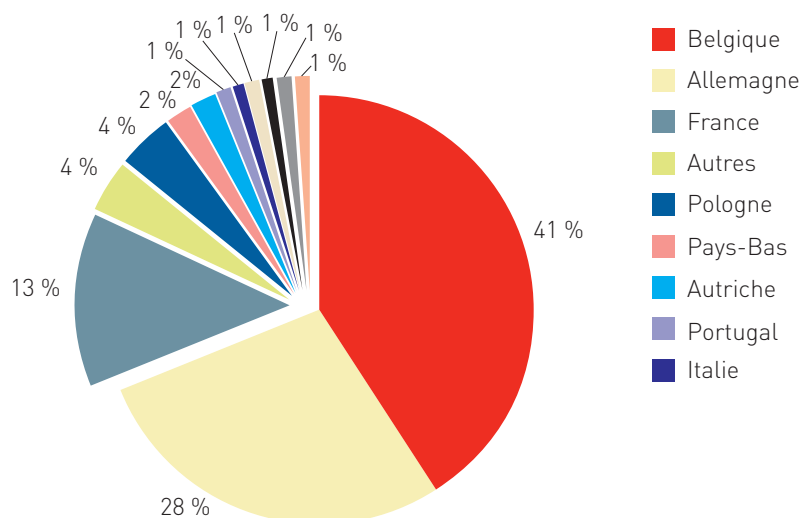
| | |
|---------------|---|
| 6% AGE | Agences régionales |
| 3% DEC | Division Etablissements Classés |
| 2% DET | Division Pôle Détachement |
| 2% SST | Département Sécurité et Santé au travail |
| 1% DRS | Division Représentation des salariés |
| 1% TFE | Division Egalité des chances |
| 1% COC | Division Congé Collectif |

3.3 ACTIVITÉS LIÉES À LA LOI SUR LE DÉTACHEMENT DE SALARIÉS

| | au 31/12/2014 | au 31/12/2013 | Augmentation en % |
|--------------|----------------------|----------------------|--------------------------|
| Belgique | 4749 | 1616 | 193,87% |
| Allemagne | 3255 | 7161 | -54,55% |
| France | 1552 | 1213 | 27,95% |
| Pologne | 411 | 252 | 63,10% |
| Pays-Bas | 237 | 167 | 41,92% |
| Autriche | 195 | 100 | 95,00% |
| Portugal | 172 | 55 | 212,73% |
| Italie | 132 | 106 | 24,53% |
| Hongrie | 119 | 65 | 83,08% |
| Roumanie | 98 | 115 | -14,78% |
| Suisse | 89 | 115 | -22,61% |
| Espagne | 63 | 125 | -49,60% |
| Autres | 478 | 319 | 49,84% |
| Total | 11550 | 11409 | 1,24% |



Répartition des détachements par Etats-membres (EM) de l'UE en 2014



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 2014, 11.550 communications de détachement couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été recensées et traitées par le PDTI.

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.

Une «Helpline» est ainsi à disposition du public, en français (detachment@itm.etat.lu), en allemand (entsendung@itm.etat.lu) et en anglais (posting@itm.etat.lu).

Le Backoffice PDTI, joignable également par téléphone au +352 247 86232, est composé de trois agents disponibles pour répondre aux demandes en relation avec le détachement vers le Luxembourg.

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.

5 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.

En 2014, l'accent continuait à être mis sur la lutte contre le travail illégal.

Ainsi, 84 contrôles spécifiques en matière de détachement ont été réalisés par les inspecteurs du travail de l'ITM, correspondant à 159 entreprises étrangères contrôlées.





3.3.1.2 Introduction de la plateforme e-Détachement et du badge social

L'année 2014 a vu le lancement de la plateforme électronique e-Détachement ainsi que du badge social.

La plateforme e-Détachement a pour but de permettre aux entreprises étrangères souhaitant détacher des salariés au Luxembourg, d'effectuer par le biais d'une personne désignée par elles-mêmes, leur déclaration de détachement sur une plateforme électronique disponible 7/7 et 24/24, au lieu de procéder à cette déclaration via le formulaire papier et d'y introduire également directement les documents requis par la législation applicable en matière de détachement.

L'application e-Détachement ainsi que le badge social en découlant couvrent tous les secteurs d'activité économique susceptibles de faire l'objet d'un détachement.

En effectuant leur déclaration sur ce site, les entreprises détachantes muniront elles-mêmes également les salariés détachés du badge social, qui permettra aux inspecteurs du travail d'accéder aux informations relatives à l'entreprise de détachement, du salarié détaché ainsi que de l'opération de détachement, en scannant à l'aide d'une tablette le code QR y figurant.

Une fois les données de l'entreprise et des salariés enregistrées dans le système, l'entreprise ou la personne habilitée par celle-ci n'aura plus qu'à tenir à jour la liste des chantiers ou lieux d'intervention sur le sol luxembourgeois.

L'application est disponible en trois langues : français, allemand et anglais, de même que le manuel d'utilisation y relatif.

Les avantages du système sont multiples :

- Possibilité de déclarer un détachement à tout moment de la journée ou de la semaine
- Informations fournies par le déclarant enregistrées sans délai dans le système
- Accès sécurisé par identifiant et mot de passe uniques
- Identification rapide des salariés détachés
- Contrôles sur terrain moins pénalisants, puisque procédure accélérée via l'informatique.

Cette simplification administrative, en plus des avantages pour les utilisateurs souhaitant déclarer un détachement, a également permis de décharger le Backoffice du PDTI en ce sens que la masse des documents papiers à traiter et à encoder a sensiblement diminué, permettant ainsi à l'équipe en place de procéder davantage à des contrôles « qualité » des déclarations introduites et de multiplier les relances aux entreprises ayant introduit une déclaration incomplète ou erronée.

Pour 2014, 1.504 entreprises se sont enregistrées dans le système et ont déclaré 7.110 opérations de détachement (sur 11.550 opérations déclarées au total), ce qui représente environ 10.000 salariés détachés titulaires d'un badge social.

En cas d'impossibilité technique de procéder à la déclaration électronique, il subsiste la possibilité et l'obligation de déclarer le détachement en utilisant le formulaire téléchargeable sur le site de l'ITM.

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

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.

Si la déclaration de détachement et la transmission des documents requis par la législation applicable en matière de détachement se fait sur la plateforme électronique e-Détachement, l'ITM devient d'office dépositaire des documents requis et l'entreprise n'a plus besoin de désigner une personne physique ou morale détentrice.

Si en raison d'une impossibilité technique la déclaration de détachement a dû être effectuée par l'envoi du formulaire de déclaration, l'entreprise détachante devra nommer une personne physique ou morale détentrice, cette personne pouvant 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 alors être complètement accessibles sans délais en cas de contrôle.

En 2014, 11.550 communications de détachement ont été adressées à l'ITM soit par le biais d'une inscription sur la plateforme électronique e-Détachement, soit par courriel, fax ou courrier recommandé, ce qui représente soit +/- 45 dossiers à traiter par jour ouvrable, par rapport à 11.409 dossiers en 2014, le nombre restant assez constant sur ces deux dernières années.

Environ 1.900 demandes de renseignements supplémentaires générées par des déclarations de détachement incomplètes ont été envoyées aux entreprises correspondantes (soit un taux de 16,45 %).

3.3.1.4 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, soit parce que le détachement n'a pas été communiqué sur la plateforme e-Détachement, soit, par défaut, parce que l'entreprise a omis d'adresser le formulaire de déclaration à l'ITM, 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, par suite des différents contrôles effectués, 31 injonctions de mise en conformité ont été délivrées en 2014 par les inspecteurs du travail de l'ITM

Il a également été procédé à 44 régularisations salariales en vue d'aligner les salaires versés aux salariés détachés aux tarifs en vigueur au Grand-Duché.

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 se traduit notamment par une communication régulière avec les autorités compétentes des pays limitrophes, ainsi que par 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 également régulièrement en qualité de membre au « Comité d'experts en matière de détachement » et a coopéré étroitement avec la Représentation permanente du Grand-Duché aux travaux en vue de l'adoption de la nouvelle directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil en date du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE



concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, notamment au sein du « Social questions working party » du Conseil Européen.

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

Le système IMI vise à faciliter les échanges d'informations ou de données entre les inspections des différents Etats-membres de l'UE, notamment dans le cadre d'enquêtes sur des entreprises détachantes (http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm).

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, principalement par le biais du système IMI.

En 2014, 13 demandes officielles de ce type ont été soumises au BLLD et traitées (8 en 2013).

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.

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

Courant de l'année 2014, différents contrôles communs avec les Inspections du travail belge et française ont pu être réalisés sur les différents territoires nationaux.

Les contacts avec les Instituts de formation des Inspecteurs du travail, comme l'INTEFP à Lyon, se sont poursuivis et se sont traduits courant 2014 par la participation de l'ITM au projet « Euro-détachement III », axé principalement sur l'échange d'informations et de données entre les Etats-membres, notamment par le biais du système IMI.

Ce projet a vu la participation de nouveaux EM par rapport aux précédents 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.

Les travaux liés à ce projet peuvent être consultés sous <http://www.eurodetachment-travail.eu/>.

L'ITM participe également activement à différents groupes de travail au sein du BENELUX, visant la mise en place d'une concertation transfrontalière dans le domaine de la réglementation sociale et de la lutte contre les fraudes.

2014 a également vu la participation de l'ITM à l'étude pilotée par l'AEIP (Association européenne des Institutions paritaires) et financée par la Commission européenne, intitulée « Social ID Cards in the European Construction Industry », visant à recenser les différents systèmes d'identification des travailleurs dans le secteur de la construction ayant pour but d'améliorer la santé et la sécurité de ces travailleurs sur les chantiers, ainsi que de prévenir, contrôler la sécurité et sanctionner le dumping social et le travail illégal dans ce contexte.

Le rapport final de cette étude peut être consulté sous <http://www.aeip.net/index.php?lang=fr>.



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;
- la participation à des réunions à l'étranger.

En 2014, 735 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 : | 3 contrôles / 2 infractions |
| Grues mobiles : | 3 contrôles / 0 infraction |
| Réservoirs GPL : | 190 contrôles / 0 infraction |

Commodo

Parmi les 17 contrôles, 3 infractions ont été constatées et 1 procès-verbal a été dressé.

Santé et sécurité au travail

| | |
|------------------------------|--------------------------------|
| Travail Clandestin: | 257 contrôles / 31 infractions |
| Détachement: | 35 contrôles / 5 infractions |
| Sécurité sur les chantiers : | 230 contrôles / 16 infractions |

30 procès-verbaux (poursuites) ont été dressés par la brigade ITM/ENV en matière de travail clandestin.

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, cancérogènes, 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,
- comme représentant gouvernemental dans le groupe de travail « Amiante » de la Commission Européenne.

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 d'atmosphères et assure le suivi des mesures d'exposition professionnelle sur les lieux de travail.

3.5.2 Amiante

La division a examiné 466 plans de travail particuliers qui ont été introduits par les firmes d'assainissement pour 277 différents chantiers, dont notamment:

- 118 plans de travail amiante-ciment introduits par 37 différentes firmes,
- 348 plans de travail amiante friable/flocage introduits par 11 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, 131 rapports de contrôles des chantiers ont été reçus et contrôlés. Deux 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 validation de deux 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 clients, c'est à dire des entreprises, administrations, communes, organismes de contrôles et des particuliers. Elle a organisé une réunion de concertation avec les organismes de contrôle dans le domaine de l'amiante.

Une prise de position en relation avec une question parlementaire a été préparée.

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 de 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 Formations et séminaires

En collaboration avec trois partenaires, 16 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 11 jours de formation et participé à plusieurs séminaires 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

Courant de l'année, un collaborateur de la division s'est vu attribuer d'autres tâches au sein de l'Inspection du travail et des mines, de sorte que, fin 2014, la division mécanique comporte 1 ingénieur 1^{ère} classe

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.

A partir du 1^{er} août 2014, les activités de surveillance du marché ont été reprises par l'Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services. Ces activités ont donc été arrêtées à la division mécanique.



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 | 42 | 49 | <ul style="list-style-type: none"> réceptions contrôles techniques surveillance du marché prises de position |
| Ascenseurs – dérogations | 133 | 133 | |
| Appareils sous pression | 7 | 15 | |
| Appareils à gaz | 4 | 12 | |
| Equipements de protection individuelle | 14 | 43 | |
| levage | 53 | 60 | Dérogations / divers |
| Echanges d'avis internationaux | 6 | 7 | Concertations et prises de positions sur des directives européennes |
| Entreprises/commodo | 11 | 10 | Avis / conseils / informations |
| Divers | 4 | 4 | |
| Avertissements sur base des certificats de contrôle | | | |
| Appareils de levage | 31 | 31 | |
| Ascenseurs | 86 | 86 | |
| Pression | 3 | 3 | |
| Etablissements classés | | | |
| Traitement d'autorisations établissements classés | 31 | 31 | Autorisations et dérogations |
| Accidents/incidents | 1 | 1 | Analyses d'accidents graves |
| Développement et prises de position sur des textes réglementaires | 2 | | Projets de règlement grand-ducaux |
| TOTAL: | 428 | 485 | |
| Réunions internationales | 18,5 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 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.
- Publication 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
- 97/23/CE relative aux équipements sous pression
- 2000/9/CE relative aux installations à câbles
- 89/686/CE relative aux équipements de protection individuelle
- 2009/142/CE Relative aux appareils à gaz.

3.6.5.2 Projets de règlements grand-ducaux

Les travaux sur de nouveaux projets de règlements grand-ducaux reprenant l'utilisation d'ascenseurs et d'appareils de levage ont été poursuivis.

3.6.5.3 Nouvelles prescriptions publiées en 2014

Il s'agit des prescriptions suivantes :

- ITM-SST 1903.2 réservoirs souterrains - stockage fixes liquides inflammables
- ITM-SST XXXX réservoirs aériens - stockage fixes liquides inflammables.



3.6.5.4 Projets de prescriptions types en cours

Les projets de prescriptions suivants ont été préparés :

- 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 2224-2 Distinction ascenseur-machine
- ITM-SST 6202.2 Formulaire de demande d'autorisation d'un ascenseur

3.6.6 Formations

3.6.6.1 Formation et stages du personnel de la division

1 journée de formation continue a été achevée en 2014.

3.6.6.2 Formation du personnel de l'ILNAS

En vue de la reprise de la surveillance du marché par l'ILNAS (loi adoptée le 4 juillet 2014), la formation des personnes de l'ILNAS pour exercer la surveillance du marché pour des machines et des ascenseurs est poursuivie.

3.7 ACTIVITÉS DU SERVICE DES ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS

En 2014, la Division des établissements classés de l'ITM a inscrit 2.602 nouveaux dossiers de demande d'autorisation d'exploitation.

Pendant la même période, 3.096 arrêtés d'autorisation ont été délivrés (voir statistiques relatives à l'évolution des dossiers de demande d'autorisation ci-après).

STATISTIQUES DES DOSSIERS DE DEMANDE D'AUTORISATION DE 2010 À 2014

| Année | 2010 | 2011 | 2012 | 2012(*) | 2013 | 2014 |
|----------------------|---|------|------|---------|------|------|
| Arrêtés (1) | 3008 | 2591 | 2210 | 2210 | 2295 | 3096 |
| Demandes (2) | 2168 | 2244 | 2336 | 2739 | 2432 | 2602 |
| Différence (3) | 840 | 347 | -126 | -529 | -137 | 494 |
| Classe | Evacuation des arrêtés d'autorisation/de refus par année (4) | | | | | |
| Classe 1 | 495 | 565 | 493 | 493 | 431 | 506 |
| Classe 3 | 129 | 261 | 170 | 170 | 111 | 229 |
| Classe 3A | 2382 | 1750 | 1542 | 1542 | 1751 | 2359 |
| Anciens dossiers (6) | 2 | 15 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| Total | 3008 | 2591 | 2210 | 2210 | 2295 | 3096 |
| Dossiers annulés | 92 | 68 | 124 | 124 | 43 | 46 |
| Classe | Introduction des dossiers de classe 1, 3 et 3A par année (5) | | | | | |
| Classe 1 | 502 | 479 | 406 | 405 | 329 | 472 |
| Classe 3 | 181 | 110 | 205 | 232 | 175 | 242 |
| Classe 3A | 1485 | 1655 | 1725 | 2102 | 1928 | 1888 |
| Total | 2168 | 2244 | 2336 | 2739 | 2432 | 2602 |

(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)

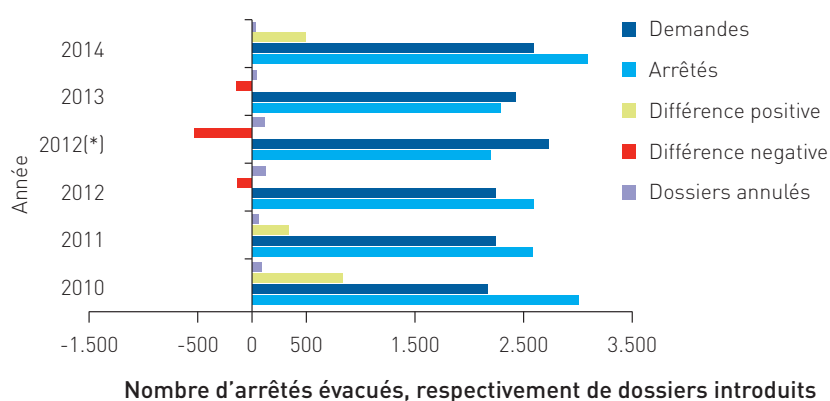
(*) Avec inscription des dossiers article 31 retardés (dû au changement de la nomenclature le 1er juillet 2012)

Pour la plupart des nouveaux projets d'une certaine envergure (projets de la classe 1 et partiellement de la classe 3), les experts de la Division des établissements classés examinent avec le bureau d'architecte, le bureau d'études et le maître d'ouvrage la conformité des plans par rapport aux prescriptions de sécurité et de prévention incendie de l'Inspection du travail et des mines ainsi que de la procédure à suivre. Ces entrevues ont pour objectif principal la prévention et permettent aux demandeurs

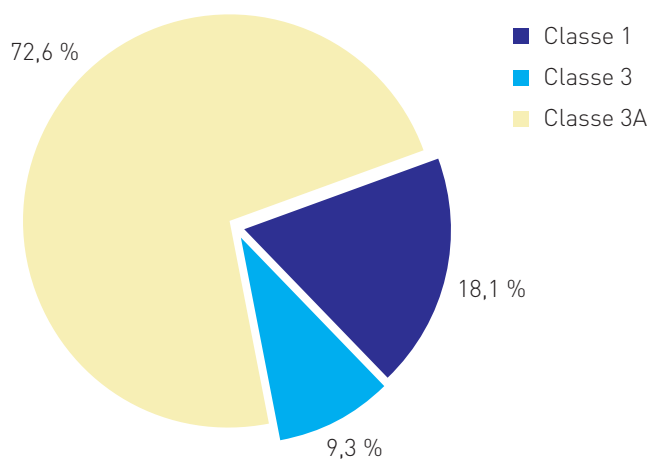
d'adapter éventuellement leur projet aux prescriptions afin de pouvoir établir correctement le dossier commodo-incommodo. Les dossiers ainsi introduits sont traités et évacués avec plus de rapidité.

La Division des établissements classés est également active 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 de la division qui, le cas échéant et selon la complexité du dossier, peut charger un organisme agréé afin d'effectuer un examen complémentaire en vue de contrôler les mesures de sécurité relatives à la protection incendie, aux installations électriques, etc. La recherche de solutions s'effectue en concertation avec les différents partis concernés (ITM, exploitant, organisme agréé, ...).

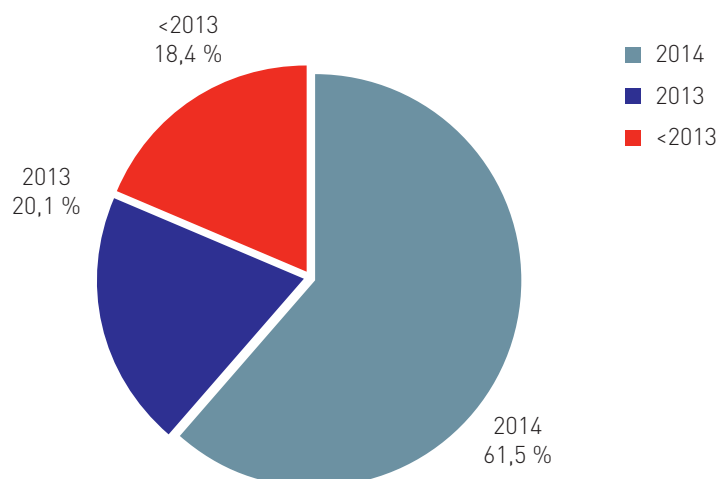
Statistiques des dossiers de demande d'autorisation de 2010 à 2014



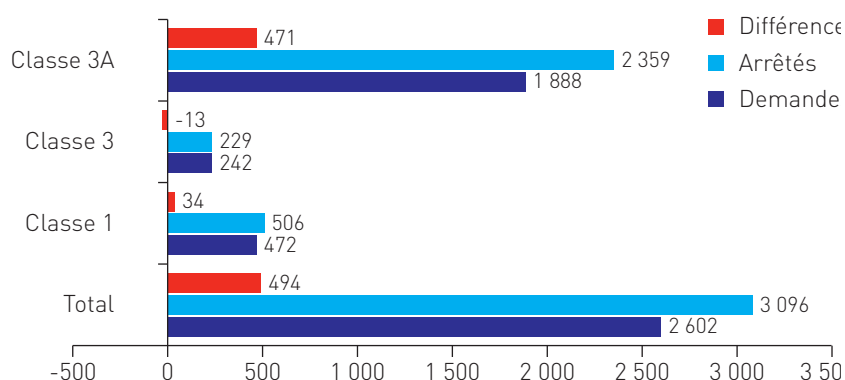
Dossiers de demande d'autorisation introduits pendant l'année 2014



Arrêtés évacués en 2014 en tenant compte de l'ancienneté des dossiers



Demandes et arrêtés en 2014



Depuis octobre 2014, les activités de la Division Bâtiments administratifs ont été intégrées dans la Division des établissements classés.

3.7.1 Développement de textes législatifs et prescriptions

3.7.1.1 Projets de règlements grand-ducaux

En 2014, douze nouveaux projets de règlements grand-ducaux ont été élaborés, à savoir :

- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les abattoirs qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés ;
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les installations de valorisation de déchets biodégradables par compostage relevant de la classe 4 en matière d'établissements classés ;
- Projet de règlement grand-ducal ;
 - 1) fixant les prescriptions d'établissements pour lapins et relevant de la classe 4 en matière d'établissements classés ;

2) modifiant le règlement grand-ducal, tel que modifié, du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.

- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les déjections animales et le digestat qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les écuries et centres équestres qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les étables de bovins qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les silos à fourrages verts, y compris les balles à fourrages verts, qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés et modifiant le règlement grand-ducal modifié, du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions des étables pour ovins et caprins qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les établissements porcins qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour l'utilisation de déchets inertes dans des remblais qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour le stockage de déchets aux points de collecte relevant de la classe 4 en matière d'établissements classés.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les prescriptions pour les établissements d'élevage ou d'engraissement de volailles et de production d'œufs qui relèvent de la classe 4 en matière d'établissements classés et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 avril 2008 portant exécution du Titre I et du Titre II, chapitres 1er, 2, 3, 4, 6, 7 et 10 de la loi modifiée du 18 avril 2008 concernant le renouvellement du soutien au développement rural.

3.7.1.2 Elaboration et publication de nouvelles conditions types

En 2014, l'Inspection du travail et des mines a publié quatre nouvelles conditions types en matière des établissements classés ainsi que trois mises à jour de conditions types existantes.

| Prescription | Domaine | Objet | Edition |
|-------------------|--------------------------------|---|-----------|
| ITM-SST 1105.1 | Installations électriques | Conditions d'exploitation pour les émetteurs d'ondes électromagnétiques à haute fréquence | 08 / 2014 |
| ITM-SST 1106.2 | Installations électriques | Blitzschutz | 01 / 2014 |
| ITM-SST 2231.1 | Machines / appareils de levage | Accessoires de levage | 01 / 2014 |
| ITM-SST 1554.1 | Incendie | Spécifications techniques pour les façades | 12 / 2014 |
| ITM-SST 1604.1 | Etablissements de santé | Vorschriften zur betrieblichen Sicherheit von Dialysestationen in Einrichtungen des Gesundheitswesens | 07 / 2014 |
| ITM-SST 1841.1 | Etablissements / Installations | Jardins d'escalade | 06 / 2014 |
| ITM-SST 1315.1 | Appareils sous pression | Installations de remplissage de récipients mobiles marqués «CE» avec un gaz autre que l'air comprimé | 12 / 2014 |

3.8 ACTIVITÉS DE LA DIVISION « SEVESO »

La division se compose d'un ingénieur principal et d'un ingénieur technicien inspecteur principal.

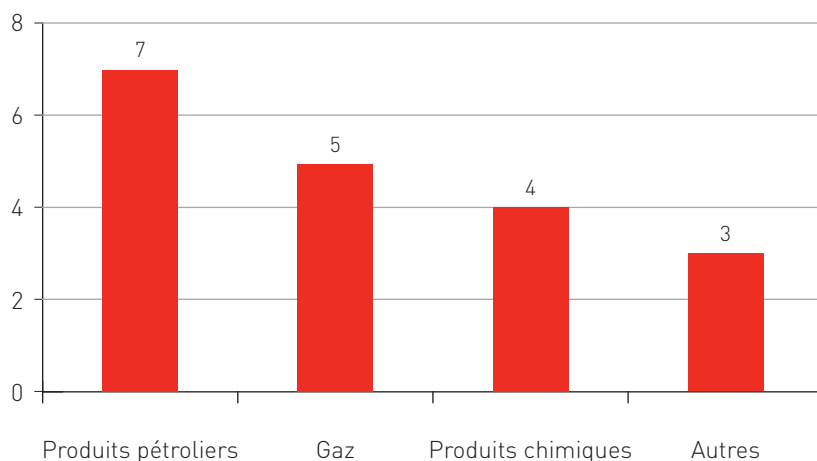
Les attributions

Règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses

La division a comme mission de garantir la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour l'homme, afin d'assurer des niveaux de protection élevés des établissements tombant sous le règlement grand-ducal précité.

A l'heure actuelle, au Grand-Duché de Luxembourg, 9 établissements sont classés seuil haut et 10 établissements sont classés seuil bas.

Répartition des établissements en fonction des substances dangereuses (seuil haut et bas confondus)



Le personnel de la division s'assure par un contrôle systématique et régulier au niveau documentaire et par des inspections régulières de la conformité des établissements concernés par rapport aux impositions du règlement grand-ducal en question. Les non-conformités, axes d'amélioration et remarques sont par la suite transmis à l'exploitant, en l'invitant à se conformer à la réglementation, sous la forme d'un rapport d'inspection.

Au niveau des relations avec l'Union européenne, la division Seveso est le point de contact entre la Commission Européenne et les différentes autorités désignées comme compétentes dans le règlement grand-ducal précité et représente l'Inspection du travail et des mines dans le comité des autorités compétentes (CCA) et le groupe d'experts (SEG) instaurés par la directive relative à la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

Loi du 3 juin 1994 portant approbation de la Convention sur les effets transfrontières des accidents industriels, conclue à Helsinki, le 17 mars 1992

La division Seveso est également en charge des missions de l'Inspection du travail et des mines, dans le cadre des attributions légales, en relation avec la loi du 3 juin 1994 précitée qui s'applique à la prévention des accidents industriels susceptibles d'avoir des effets transfrontières, y compris aux effets des accidents de ce type provoqués par des catastrophes naturelles, et aux mesures à prendre pour s'y préparer et pour y faire face, ainsi qu'à la coopération internationale concernant l'assistance mutuelle, la recherche-développement, l'échange d'informations et l'échange de technologie pour prévenir les accidents industriels, s'y préparer et y faire face.

Au niveau de Commission Economique des Nations Unies pour l'Europe, la division Seveso est responsable des contacts (Focal point) entre la Convention et les différentes autorités désignées comme compétentes dans la loi précitée et représente l'Inspection du travail et des mines dans la Conférence des Parties (CoP) instaurée par la Convention sur les effets transfrontières des accidents industriels, conclue à Helsinki, le 17 mars 1992.

Loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés

Les dossiers de demande d'autorisation relatifs à la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés, introduits par les établissements tombant sous le règlement grand-ducal du modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la loi du 3 juin 1994 portant approbation de la Convention sur les effets transfrontières des accidents industriels, conclue à Helsinki, le 17 mars 1992, sont traités par les membres de la division. Outre la participation à des réunions de planifications préalables, ces derniers accompagnent les établissements lors de la phase autorisation et sont en charge du suivi de ceux-ci lors de la phase exploitation.

En collaboration avec les organismes de contrôle, les membres de la division surveillent que les impositions qui découlent de la loi relative aux établissements classés et des arrêtés d'autorisation délivrés à son titre, sont respectées.

Directive 2012/18/UE du Parlement Européen et du Conseil du 4 juillet 2012 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, modifiant puis abrogeant la directive 96/82/CE du Conseil.

En 2014, la division Seveso a pris en charge, dans le cadre de ses compétences et attributions, la transposition de la directive 2012/18/UE, dite Seveso III, précitée.

Outre le traitement des affaires courantes relatives aux établissements soumis aux réglementations précitées, le tableau qui suit donne un aperçu des réunions et inspections auxquelles la division Seveso a participé.

Aperçu des activités en 2014 :

| | |
|--|----------|
| Inspections | |
| Etablissements seuil haut | 9 |
| Etablissements seuil bas | 3 |
| Réunions avec exploitants | 51 |
| Réunions avec experts | 12 jours |
| Réunions EU (CCA) | 1 jour |
| Réunions EU (SEG) | 1 jour |
| Réunions UNECE (CoP) | 3 jours |
| Dossiers commodo traités/en traitement | 22 |
| Réunions interministérielles | 16 |

3.9 ACTION DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION

3.9.1 Contrôles du groupe de travail « Fêtes, Foires et Marchés »

Depuis 2011, l'ITM a mis sur pied, en étroite collaboration avec les autorités compétentes, un groupe de travail qui se rassemble régulièrement dans des réunions préparatoires où 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. Il en est de même pour tout autre fête, foire ou marché. Les membres de ce groupe de travail sont :

- Inspection du Travail et des Mines
- Ville de Luxembourg - Office des Fêtes, Foires et Marchés
- Ville de Luxembourg - Département Sécurité
- Ministère de la Santé - Service de la Sécurité Alimentaire
- Ministère de la Santé - Division de la Santé au Travail
- Police Grand-Ducale
- Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services ILNAS
- Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique SACEM.

Le résultat de ces réunions fut une brochure des bonnes pratiques sous forme d'un classeur intitulé « POUR QUE LA FETE RESTE UNE FETE » qui est complété et mis à jour au fur et à mesure et qui contient toutes les informations importantes pour les commerçant-forains ainsi qu'une liste de contrôle pour les agents des différentes administrations compétentes, afin de garantir un bon suivi des contrôles encore à effectuer ou déjà effectués.

Comme tous les ans, les inspecteurs de l'Inspection du travail et des mines, accompagnés par les agents des autres autorités compétentes, ont effectué des visites sur le chantier de la « SCHUEBERFOUER ».

Les visites du chantier se sont effectuées dans la semaine précédant l'ouverture officielle de la « SCHUEBERFOUER », de même que pendant son déroulement, 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 que de contrôler la conformité à la loi des différents acteurs de la « SCHUEBERFOUER ».

Pour 2014, les agents de l'Inspection du travail et des mines se sont concentrés d'avantage sur la conformité à la législation sur le détachement des salariés venant de l'étranger, soit des pays de l'Union Européenne, soit de pays tiers.

Grand nombre des forains venant de l'étranger ont pu être contrôlé sur site et se sont montrés coopératifs avec les agents de l'ITM. Il s'agissait, pour ces premiers contrôles axés sur ce domaine, en un premier temps d'informer les forains sur la législation concernant le détachement et sur les démarches à suivre afin de se rendre conforme. Certains forains étant déjà en connaissance de la législation ont pu se rendre conforme dans un délai assez bref.

Les agents de l'ITM en ont aussi profité pour informer les forains sur la déclaration des salariés détachés par voie électronique, le « badge social », méthode qui sert à leur simplifier les déclarations futures en étant aussi plus rapide, plus efficace et tenant à faciliter d'une part les démarches pour les utilisateurs et d'autre part les contrôles pour les agents de l'ITM.

Le travail effectué dans le cadre de la « SCHUEBERFOUER » a pu être élargi sur d'autres foires et marchés tels que le marché de l'Octave ou encore les marchés de Noël de la Ville de Luxembourg.

A partir de 2015 le groupe de travail espère élargir ses compétences sur la quasi-totalité des contrôles à effectuer sur les fêtes, foires et marchés et cela sur l'ensemble du Grand-Duché.

3.9.2 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, est chargée 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 2014, le département « Sécurité et Santé » a établi 182 autorisations d'exportation pour le transfert de matières explosives à usage civil, 2 autorisations d'exportation pour le transfert national de matières explosives à usage professionnel et 6 autorisations d'exportation pour le transfert intra-communautaire de matières explosives à usage professionnel.

3.9.3 Coordinateurs sécurité/santé

Au cours de l'année 2014, 28 candidats ont suivi les cours de coordinateurs sécurité-santé selon le règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

3.9.4 Rapport de mise en œuvre pratique concernant la directive 89/391/CEE et les directives particulières y afférentes

En 2014, l'Inspection du travail et des mines a rédigé le rapport sur la mise en œuvre pratique en ce qui concerne la directive 89/391/CEE, ses directives particulières et les directives 2009/148/CE, 91/383/CEE et 94/33/CE.

Ci-après les directives visées :

- **89/391/CEE** (Directive Cadre) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail transposée en droit national par le Titre Premier du Livre III PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES SALARIES du Code du Travail
- **89/654/CEE** : prescriptions minimales de sécurité et de santé sur le lieu de travail

- **2009/104/CE** : utilisation des équipements de travail
- **89/656/CEE** : utilisation des équipements de protection individuelle
- **90/296/CEE** : manutention manuelle des charges
- **90/207/CEE** : équipements à écrans de visualisation
- **2004/37/CE** : risques liés aux agents cancérigènes ou mutagènes
- **2004/54/CE** : risques liés aux agents biologiques
- **92/57/CEE** : sécurité et santé sur les chantiers temporaires ou mobiles
- **92/58/CEE** : signalisation de sécurité et/ou de santé au travail
- **92/85/CEE** : sécurité et santé des travailleuses enceintes
- **92/91/CEE** : industries extractives par forage
- **92/104/CEE** : industries extractives à ciel ouvert ou souterraines
- **93/103/CE** : navires de pêche
- **98/24/CE** : risques liés aux agents chimiques
- **1999/92/CE** : sécurité et santé des travailleurs susceptibles d'être exposés aux risques d'atmosphères explosives
- **2002/44/CE** : agents physiques – vibrations
- **2003/10/CE** : agents physiques – bruit
- **2004/40/CE** : agents physiques – champs électromagnétiques
- **2006/25/CE** : agents physiques – r optiques artificiels
- **2009/148/CE** : exposition à l'amiante
- **91/383/CEE** : relation de travail à durée déterminée ou relation de travail intérimaire
- **92/29/CEE** : assistance médicale à bord des navires
- **94/33/CE** : protection des jeunes au travail.



EXTRAIT DU RAPPORT COMPORTANT 81 PAGES

Réponses aux questions en relation avec la mise en œuvre de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

1. Comment la mise en œuvre pratique de la directive est-elle adaptée afin de tenir compte des modifications de l'environnement de travail, par exemple le travail à domicile, la mobilité des travailleurs, le travail à temps partiel, y compris le cumul d'emplois à temps partiel, le nombre accru de femmes qui travaillent, les travailleurs migrants et la sous-traitance ?

Les principes de sécurité et santé au travail énoncés dans la directive 89/391/CEE tels que repris dans le **Livre 3 Titre Premier du Code du Travail**, s'appliquent à tous les salariés engagés au Grand-duché de Luxembourg et à tous les aspects liés au travail.

Au Luxembourg, le travail à domicile, ou encore le télétravail, concerne 7% des salariés.

Par télétravail, il y a lieu d'entendre une organisation du travail permettant aux salariés d'exercer (tout ou) une partie de leur activité en dehors des locaux professionnels grâce aux technologies de l'information et de la communication

Le télétravail est le plus souvent effectué depuis le domicile. Il peut apporter une flexibilité plus grande pour l'employeur et pour le salarié. Comme pour le travail à domicile en général, il se pose toutefois la question de la séparation entre sphères et temps privés et professionnels. Dans la majorité des cas, le temps consacré au télétravail reste en-dessous de 8 heures par semaine (Source STATEC).

En ce qui concerne les femmes au travail, les aspects sécurité et santé ne font pas de distinction entre homme et femme, sauf dans le **Livre 3 du Code du Travail - Titre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes**. Ce titre s'applique à toutes les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables. Les sujets pris en considération sont les suivants :

- Congé de maternité
- Le travail de nuit
- Exposition à des agents, procédés et conditions de travail
- Contestations
- Durée de travail
- Interdiction de licenciement

c.f. Code du Travail Livre III Art. L. 331-1. à Art. L. 338-4.

Les salariés à durée déterminée ou à **temps partiel** sont pris en compte au même titre que les salariés à plein temps ou à durée indéterminée.

Le droit du travail luxembourgeois tend à protéger le salarié, cela tient compte aussi des frontaliers. Les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents.

2. A la lumière de l'expérience acquise, le champ d'application de la directive-cadre est-il toujours approprié, par exemple en ce qui concerne la non-application à certains groupes ?

Suivant les expériences acquises au Grand-Duché de Luxembourg, le champ d'application de la directive-cadre reste toujours approprié et n'est pas sujet à changements. La mise en œuvre de la directive-cadre en droit luxembourgeois est applicable à tous les groupes de salariés.

3. Dans quelle mesure la mise en œuvre pratique de la directive utilise-t-elle la possibilité de s'adapter à la taille de l'entreprise et à la nature des activités ?

Le Code du Travail - LIVRE III - PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES SALARIES, ne fait pas de différence en général de la taille de l'entreprises, les principes généraux de sécurité et santé au travail sont applicables aux entreprises de toute taille.

Cependant, dans le cadre du **Travailleur Désigné** (règlement grand-ducal du 9 juin 2006, pris en relation avec le Livre 3 du code du Travail) une distinction est faite selon la taille de l'entreprise, c.-à-d. le nombre de salariés travaillant dans l'entreprise et aussi la classification des entreprises selon leurs champs d'activités. Il en résulte une classification générale en 7 groupes (A, B, C, D, E, F et G) qui sont divisés en sous-groupes selon le nombre de salariés.

Par exemple : **(extrait)**

1. Le groupe A comprend les entreprises qui occupent moins de 16 travailleurs.
2. Le groupe B comprend les entreprises qui occupent entre 16 et 49 travailleurs.
3. Sans préjudices des dispositions figurant aux paragraphes 5, 6 et 7 ci-après, le groupe C comprend les entreprises occupant entre 50 et 1599 travailleurs.
- 3.1 Le sous-groupe C1 comprend les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs.
- 3.2 Le sous-groupe C2 comprend les entreprises qui occupent entre 100 et 249 travailleurs.
- 3.3 Le sous-groupe C3 comprend les entreprises qui occupent entre 250 et 449 travailleurs.
- 3.4 Le sous-groupe C4 comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 450 et 649 travailleurs.
- 3.5 Le sous-groupe C5 comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
- 3.6 Le sous-groupe C6 comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 950 et 1299 travailleurs.
- 3.7 Le sous-groupe C7 comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 1300 et 1599 travailleurs [...]

Dans le cas des coordinateurs de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, la distinction est faite selon les champs d'activités et les diplômes y relatifs.

Niveau A: Personnes disposant d'un brevet de maîtrise dans un domaine de la construction

Niveau B: Ingénieurs techniciens en génie civil

Niveau C: Architectes, ingénieurs diplômés en génie civil

4. Comment la mise en œuvre pratique de la directive tient-elle compte de la nécessité de coopération entre les employeurs qui partagent un lieu de travail ?

En ce qui concerne la coordination entre plusieurs employeurs sur un même lieu de travail, le Code du Travail stipule à l'article 312-2 point (5) que lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs salariés respectifs et/ou leurs représentants.

5. Au cours de la mise en œuvre pratique de la directive, des changements importants ont-ils été apportés dans le travail des services de prévention et de protection ?

Sur base de l'article 312-3 du Code du travail, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg a mis en place un règlement grand-ducal sur le « Travailleur Désigné ».

Le travailleur désigné est l'assistant de l'employeur en matière de prévention des risques sur le lieu de travail. Ce travailleur désigné a notamment comme mission de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Il est le spécialiste en matière de sécurité et de santé au travail.

Extrait :

Art. L. 312-3.

(1) Sans préjudice des obligations visées aux articles L. 312-1 et L. 312-2, l'employeur désigne un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, ci-après appelés salariés désignés.

(2) Les salariés désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant du présent titre, les salariés désignés doivent disposer d'un temps approprié.

(3) Si les compétences dans l'entreprise ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement.

6. L'Etat membre a-t-il pris des mesures supplémentaires non comprises dans la directive ? Dans l'affirmative, veuillez les décrire et exposer les motifs de leur adoption.

Suivant Article L312-2 Paragraphe 3 du Code du Travail :

«(3) L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des salariés, notamment en assurant des conditions de travail ergonomiques suffisantes, en évitant dans la mesure du possible le travail répétitif, en organisant le travail de manière appropriée et en prenant les mesures nécessaires afin que les salariés soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui.

Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés pourra préciser les obligations de l'employeur ci-avant définies.»

7. L'Etat membre ou les partenaires sociaux ont-ils pris des mesures spécifiques pour aider les PME à mettre en œuvre ces directives ? Veuillez décrire ces mesures.

Les mesures, prises entre autres par l'Inspection du travail et des mines, sont les mêmes pour toutes les entreprises au Luxembourg, sans faire distinction de la taille de l'entreprise.

Afin d'aider les entreprises à mettre en œuvre les directives et de pouvoir les suivre le mieux possible, les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle afférente à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

De plus, le concept du « Coaching en entreprise » a été mis en place. La division « Coaching » 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 de conseils pour la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Pour certaines entreprises de la construction, la mission du coaching est partagée avec trois coaches de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment IFSB recrutés dans le cadre du projet SCIPRISC (Système de Coaching Innovant pour la Prévention des Risques Professionnels dans le secteur de la Construction).

La division du Coaching 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 et établit des axes précis d'amélioration.

8. Les PME rencontrent-elles des difficultés particulières pour respecter des dispositions des directives ? Dans l'affirmative, veuillez les décrire.

Les autorités compétentes ne disposent pas d'informations en ce qui concerne des difficultés éventuelles rencontrées par les PME au Grand-Duché de Luxembourg.

Réponses aux questions en relation avec la mise en œuvre de la directive 92/57/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

1. Quelle est l'expérience de la mise en œuvre pratique du champ d'application de la directive, y compris concernant la définition d'un chantier?

Suivant les expériences acquises au Grand-Duché de Luxembourg, le champ d'application de la directive-cadre reste toujours approprié et n'est pas sujet à changements. La mise en œuvre de la directive-cadre en droit luxembourgeois est applicable à tous les groupes de salariés.

Règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles

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

a) «chantier», tout chantier temporaire ou mobile où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil dont la liste figure à l'annexe I;

Annexe I : Liste des travaux du bâtiment ou de génie civil visés à l'article 2 point a) du présent règlement grand-ducal :

- Travaux d'excavation;
- Travaux de terrassement;
- Fondations et soutènement;
- Travaux hydrauliques;
- Voiries et infrastructures;
- Pose de réseaux utilitaires, notamment des égouts, des conduits d'eau ou de gaz, des câbles, et interventions sur ces réseaux;
- Construction de tout genre, comprenant notamment les bâtiments, maisons uni – familiales, ouvrages industriels, ouvrages de génie civil, les ouvrages d'art, les voies de circulation, tant routières que ferroviaires, fluviales et aériennes;
- Montage et démontage d'éléments préfabriqués;
- Aménagement ou équipement;
- Transformation;
- Rénovation;
- Réparation;
- Démantèlement;
- Démolition;
- Maintenance;
- Entretien – Travaux de peinture et de nettoyage;
- Assainissement.

2. Dans quelle mesure la mise en œuvre pratique de la directive utilise-t-elle la possibilité de s'adapter au volume de travail, au travail impliquant des risques particuliers et aux caractéristiques du projet?

Trois niveaux d'agréments spécifiant les niveaux de chantiers sur les lesquels un coordinateur de sécurité et de santé peut intervenir avec son agrément correspondant ont été définis dans le règlement grand-ducal:

- Coordinateurs disposant d'un agrément Niveau A
- Coordinateurs disposant d'un agrément Niveau B
- Coordinateurs disposant d'un agrément Niveau C

Niveau A (petits chantiers) valable pour tout chantier ayant un volume de travail inférieur à 500 hommes – jours et comportant tout au plus des risques restreints comme:

Risques de chutes (> 5m),
D'ensevelissement (profondeur > 1,25m)
Substances dangereuses (amiante, silice ...)
Proximité de ligne haute tension.

Niveau B (chantiers moyens) valable pour tout chantier ayant un volume de travail inférieur à 500 hommes – jours et comportant tout au plus des risques limités comme:

Risques de noyade
Explosifs
Éléments préfabriqués lourds (> 10 To)
Démolitions, transformations lourdes
Site industriel, bâtiment en service, voie ferrée,

Et valable pour tout chantier ayant un volume de travail inférieur à 10.000 hommes – jours et comportant tout au plus des risques particuliers comme:

Risques de chutes (> 5m),
D'ensevelissement (profondeur > 1,25m)
Substances dangereuses (amiante, silice ...)
Proximité de ligne haute tension.

Niveau C valable pour tout chantier.

Annexe II : Liste des travaux comportant des risques particuliers pour la sécurité et la santé des travailleurs pour l'établissement d'un plan général de sécurité et de santé tel que visé à l'article 5 du règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles

1. Travaux exposant les travailleurs à des risques d'ensevelissement, d'enlèvement ou de chute de hauteur, particulièrement aggravés par la nature de l'activité ou des procédés mis en œuvre ou par l'environnement du poste de travail ou de l'ouvrage. Sont considérés comme dangers particulièrement aggravés:

- le creusement de tranchées ou de puits dont la profondeur excède 1,25 mètres et les travaux dans des puits ainsi que lors de la présence de trafic routier en bordure du terrassement;

- le travail dans les environs immédiats de terrains peu stables tels que par exemple des roches fracturées, la rase;
- le travail avec danger de chute d'une hauteur de 5 mètres ou plus.

2. Travaux exposant les travailleurs à des substances chimiques, biologiques, minérales ou contenant de l'amiante qui, soit présentent un risque particulier pour la sécurité et la santé des travailleurs, soit comportent une exigence légale de surveillance de la santé. Sont notamment considérés comme risques particuliers:

- travaux exposant les travailleurs à des substances explosives, ou facilement inflammables, ou cancérogènes, ou mutagènes, ou tératogènes;
- travaux en présence de matériaux contenant de l'amiante (par exemple: calorifugeage, amiante ciment, flocage) ou dégageant des poussières nocives (silice libre, etc.);
- des substances ou préparations très toxiques au sens du règlement grand-ducal du 8 juin 1999 portant modification et première adaptation au progrès technique du règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail.

3. Travaux avec radiations ionisantes qui exigent la désignation de zones contrôlées ou surveillées telles que définies aux articles 19 et 20 de la directive du Conseil 96/29/EURATOM telle que transposée par le règlement grand-ducal du 14 décembre 2000 concernant la protection de la population contre les dangers résultant des rayonnements ionisants.

4. Travaux ou manutentions à moins de 5 mètres du périmètre de sécurité de lignes électriques de hautes tensions aériennes ou enterrées où existe un risque de contact avec des pièces sous tension.

5. Travaux exposant à un risque de noyade.

6. Travaux de puits, de terrassements souterrains, de tunnels et de reprises en sous-œuvre.

7. Travaux en plongée appareillée.

8. Travaux en caisse d'air comprimé (milieu hyperbare).

9. Travaux comportant l'usage d'explosifs.

10. Travaux de montage ou de démontage d'éléments préfabriqués lourds (>10 t).

11. Travaux de démolition, de déconstruction, de réhabilitation impliquant les structures porteuses d'une construction.

12. Travaux avec des contraintes particulières dues au site:

- sur un site industriel en exploitation;
- à proximité de circulation routière, autoroutière, ferroviaire ou autres;
- dans le lit de rivières, dans des ouvrages d'assainissement avec possibilités de montées rapides d'eau;
- pour des travaux nocturnes;
- sur des chantiers contigus;
- lors d'une mise en exploitation partielle de l'ouvrage durant les travaux.

3. Quelle est l'expérience de la mise en œuvre pratique de la directive en ce qui concerne les obligations des responsables?

La désignation des coordinateurs sécurité et santé – projet ainsi que celle des coordinateurs sécurité et santé – chantier fait objet d'une convention contractuelle entre le maître d'ouvrage et lesdits coordinateurs. Ladite convention précise notamment:

- les tâches que les coordinateurs sont tenus d'accomplir selon les articles 9 et 11;
- le début et la fin de la mission du ou des coordinateurs;
- les obligations du maître d'ouvrage et du ou des maîtres d'œuvre.

Obligations des employeurs.

Afin de préserver la sécurité et la santé sur le chantier, les employeurs:

- a) prennent des mesures conformes aux prescriptions minimales et des mesures d'exécution d'ordre technique telles que prévues à l'article L. 314-2 du Code du travail;
- b) tiennent compte des indications du ou des coordinateurs en matière de sécurité et de santé;
- c) transmettent au maître d'ouvrage, respectivement au coordinateur sécurité et santé – chantier, au moins 15 jours ouvrables avant le début de leurs travaux, un plan particulier de sécurité et de santé

Obligations d'autres groupes de personnes.

Afin de préserver la sécurité et la santé sur le chantier, les indépendants:

- a) se conforment mutatis mutandis notamment:
 - i) au paragraphe 4 de l'article L. 312-2 et à l'article L. 313-1 du Code du travail ainsi qu'à l'article 14 et à l'annexe IV du présent règlement grand-ducal;
 - ii) à l'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail et aux dispositions pertinentes de son annexe;
 - iii) à l'article 3, à l'article 4 paragraphes 1 à 4 et 9 et à l'article 5 du règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle;
- b) tiennent compte des indications du ou des coordinateurs en matière de sécurité et de santé.

4. L'Etat membre a-t-il pris des mesures supplémentaires non comprises dans la directive? Dans l'affirmative, veuillez les décrire et exposer les motifs de leur adoption

Le Luxembourg a ajouté un système d'agrément pour les coordinateurs sécurité et santé sur les chantiers temporaires ou mobiles.

D'après l'article 3, point 1, du règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles, le maître d'ouvrage est tenu

de désigner un ou plusieurs coordinateurs de sécurité et de santé pour tout projet immobilier où interviennent au moins deux entreprises, de manière simultanée (en coactivité) ou successive (décalées dans le temps).

Il existe trois niveaux d'agréments spécifiant les niveaux de chantiers sur les lesquels un coordinateur de sécurité et de santé peut intervenir avec son agrément correspondant:

- disposant d'un agrément Niveau A
- disposant d'un agrément Niveau B
- disposant d'un agrément Niveau C

Niveau A (petits chantiers) Chantier à «risques limités» & Volume < 500 hommes-jour valable pour tout chantier ayant un volume de travail inférieur à 500 hommes – jours et comportant tout au plus des risques restreints comme:

Risques de chutes (> 5m),
D'ensevelissement (profondeur > 1,25m)
Substances dangereuses (amiante, silice ...)
Proximité de ligne haute tension

Niveau B (chantiers moyens) Chantier à «risques limités» & entre 500 et 10.000 hommes-jours valable pour tout chantier ayant un volume de travail inférieur à 500 hommes – jours et comportant tout au plus des risques limités comme:

Risques de noyade
Explosifs
Eléments préfabriqués lourds (> 10 To)
Démolitions, transformations lourdes
Site industriel, bâtiment en service, voie ferrée,

Et valable pour tout chantier ayant un volume de travail inférieur à 10.000 hommes – jours et comportant tout au plus des risques particuliers comme:

Risques de chutes (> 5m),
D'ensevelissement (profondeur > 1,25m)
Substances dangereuses (amiante, silice ...)
Proximité de ligne haute tension

Niveau C valable pour tout chantier correspondant à la définition suivante :

Chantier avec risques & Volume > 10.000 hommes-jours

La formation de base requise pour les agréments est la suivante :

Pour les chantiers niveau A :

Brevet de maîtrise dans un des métiers de la construction;

Pour les chantiers niveau B :

Diplôme d'ingénieur industriel en génie civil ou d'ingénieur technicien en génie civil,

Pour les chantiers niveau C :

Diplôme d'architecte ou d'ingénieur en génie civil,

Le ministre s'exprime cas par cas sur les dossiers ne répondant pas exactement aux dispositions ci-avant (formation de base reconnue comme équivalente).

Règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles

Chapitre II

Coordinateurs sécurité et santé – Plan de sécurité et de santé – Avis préalable

Art. 4. Nul ne peut exercer la fonction de coordinateur sécurité et santé – projet ou celle de coordinateur sécurité et santé – chantier s'il n'est pas détenteur d'un agrément délivré par le ministre spécifiant les activités de coordination qu'il peut exercer.

5. L'Etat membre ou les partenaires sociaux ont-ils pris des mesures spécifiques pour aider les PME à mettre en œuvre ces directives? Veuillez décrire ces mesures.

Les mesures, prises entre autres par l'Inspection du Travail et des Mines, sont les mêmes pour toutes les entreprises au Luxembourg, sans faire distinction de la taille de l'entreprise.

Afin d'aider les entreprises à mettre en œuvre les directives et de pouvoir les suivre le mieux possible, les membres de l'inspectorat du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspectorat du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question.

De plus, le concept du «Coaching en entreprise» a été mis en place. La division «Coaching» 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 de conseils pour la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Pour certaines entreprises de la construction, la mission du coaching est partagée avec trois coaches de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment IFSB recrutés dans le cadre du projet SCIPRISC (Système de Coaching Innovant pour la Prévention des Risques Professionnels dans le secteur de la Construction).

La division du Coaching 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 et établit des axes précis d'amélioration.

6. Les PME rencontrent-elles des difficultés particulières pour respecter des dispositions des directives? Dans l'affirmative, veuillez les décrire.

3.10. CONFÉRENCES

3.10.1. Forum entreprises – Sécurité et santé au travail

Le 8ème Forum de la sécurité et de la santé au travail, s'est déroulé les jeudi 27 et vendredi 28 mars 2014 à la Luxexpo, Luxembourg-Kirchberg.

Organisé dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, le Forum a offert une plateforme unique aux entreprises souhaitant partager leurs expériences de bonnes pratiques ou s'informer des nouveautés en matière de prévention des risques. Les entreprises ont l'occasion de présenter leurs activités dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail sur des stands qui sont mis à leur disposition et de communiquer leurs bonnes pratiques dans le cadre d'ateliers spécialement prévus à cet effet.

Pour la troisième fois consécutive, une remise des certificats de réussite relatifs aux formations en matière de sécurité et de santé au travail, a été organisée par la Luxembourg School for Commerce, la Chambre des Métiers, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment et l'Association pour la Santé au Travail du secteur financier.

Dans ce cadre, l'Inspection du travail et des mines était partenaire et se contentait de se mettre à disposition des visiteurs. Les membres du personnel de l'ITM ont accueilli environ 750 visiteurs lors des deux jours pour leur fournir des informations utiles sur la prévention des risques professionnels.



3.10.2. La consommation d'alcool et de drogues a des répercussions sur le milieu de travail

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a axé sa campagne 2014-2015 sur la prévention du stress lié au travail. Alors qu'elle vise à promouvoir des outils simples qui aident à gérer efficacement les risques psychosociaux, la campagne souligne les effets positifs de ce processus. Stress, anxiété et harcèlement sont autant des facteurs susceptibles de provoquer ou d'aggraver les situations de consommation d'alcool et de drogues ou d'utilisation de médicaments, même s'il n'y a habituellement plus d'une cause unique.

Les trois ministres concernés, à savoir Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale et Madame Lydia Mutsch, Ministre de la Santé, avaient invité à une conférence de presse en date du 13 octobre 2014 pour donner des précisions quant aux actions envisagées.

À la veille de la semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail, l'Inspection du travail et des mines ainsi que ses partenaires – la Division de la santé au travail de la Direction de la santé, Service de santé au travail multisectoriel (STM), l'Association d'assurance accident, des fédérations professionnelles et syndicats – tous ont abordé le problème de l'utilisation de substances psychoactives et leur influence sur le lieu de travail. Dans un effort commun, ils ont décidé de mener une série d'actions visant à la sensibilisation des chefs d'entreprise.



Photo : Interpub



Photo : Interpub

Une série de tables rondes intitulée « Alcool, drogues, médicaments... et travail - Une responsabilité partagée - Les bonnes pratiques en entreprise » a été organisée le 22 octobre (à la Chambre des métiers), le 13 (CNFPC Esch/Alzette) et le 20 novembre 2014 (Lycée technique agricole Ettelbruck).

Les présentations suivantes ont été faites:

- Aspect préventif, Dr Nicole Majery, Service de Santé au Travail Multisectoriel – STM
- Aspect juridique, Me Christian Jungers, Étude Kleyr Grasso
- Témoignage d'entreprise

La brochure « Alcool et lieu de travail - Guide pour les responsables d'entreprise, cadres supérieurs, gestionnaires de ressources humaines, membres des comités d'entreprise et délégations du personnel » cite une estimation du Conseil National Luxembourgeois d'Alcoologie (CNLA): «Voici environ 8 000 à 10 000 personnes sont dépendantes de l'alcool au Luxembourg et environ un salarié sur 10 consomme quotidiennement des boissons alcoolisées au travail».

Selon les conclusions d'une étude de la STM, publiée dans l'article «Toxicomanies en milieu professionnel: prévalence de l'usage de substances psychoactives et sa relation avec le poste de sécurité et le stress», 8,4 % des répondants ont admis à consommer des substances illicites.

L'utilisation de substances psychoactives augmente la fréquence et la gravité des accidents du travail - que ce soit au lieu de travail lui-même ou sur la route -, de même que les congés de maladie. « 25 % de tous les accidents du travail sont probablement causés par l'alcool », a énoncé le CNLA. L'utilisation de ces substances entraîne également une augmentation de la violence, de fautes professionnelles et de stress. Alcool, drogues et médicaments ont un

impact sur la perception, les sensations, l'humeur et la conscience, mettent donc en péril la santé et la sécurité des employés.

L'utilisation de ces substances provoque une perte de vigilance, des problèmes d'équilibre, une prise de conscience des dangers réduite, un état de somnolence ainsi que de mauvais réflexes.

Le chef d'entreprise, en tant qu'employeur, est responsable de la santé et de la sécurité de ses employés, mais les employés sont également responsables de leur propre santé et sécurité et celle de leurs collègues. Le dirigeant souvent ne sait pas ce qu'il faut faire face à ces situations. Comment prévenir, agir ou soutenir? Établir une politique interne claire concernant l'utilisation de drogues et d'alcool au travail est un premier pas. Le management et les travailleurs devraient établir ces règles dans un effort commun. Il est également utile de connaître les critères qui permettent une détection précoce d'un problème de dépendance. Si un état d'étourdissement ou de la dépendance est constaté, il est important que les dirigeants, les employés et les travailleurs désignés sont au courant des organismes de soutien et savent comment réagir. Il est également important de savoir comment faire face au retour d'un salarié au travail si il/elle a dû être retiré de son poste de travail. Les services de santé au travail sont des partenaires dans ce processus, mais les dirigeants d'entreprise doivent être conscients que toutes les initiatives ne peuvent pas être sous-traitées. La confiance et le dialogue dans une entreprise sont essentiels pour enrayer ce problème et trouver des solutions pour l'employeur comme pour le salarié.





Inspection du travail et des mines
B.P. 27
L-2010 Luxembourg
Tél.: +352-247 76100
Fax: +352-247 96100
www.itm.lu