



20  
16

RAPPORT ANNUEL



**Ensemble**, valorisons le Travail.



# SOMMAIRE

<b>1. AVANT-PROPOS</b>	<b>5</b>	<b>11.2. INSPECTIONS, CONTRÔLES ET ENQUÊTES (ICE)</b>	
<b>2. MOT DU DIRECTEUR DE L'ITM</b>	<b>6</b>	11.2.1. Congé collectif	52
<b>3. INTRODUCTION</b>	<b>9</b>	11.2.2. Contrôles	53
<b>4. OBJECTIFS ET MISSIONS</b>	<b>11</b>	<b>11.3. ACCIDENTS, ENQUÊTES ET CONTRÔLES (AEC)</b>	
<b>5. ORGANIGRAMME</b>		11.3.1. Analyses et enquêtes effectuées	54
5.1. Accidents, enquêtes et conseils (AEC)	13	11.3.2. Accidents analysés en 2015	56
5.2. Établissements soumis à autorisations (ESA)	13	<b>11.4. ÉTABLISSEMENTS SOUMIS À AUTORISATION (ESA)</b>	
5.3. Help call Center (HCC)	13	11.4.1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés	56
5.4. Inspections, enquêtes et contrôles (ICE)	14	11.4.2. Protection des salariés	60
5.5. Service Affaires Internationales (SAI)	15	11.4.3. Seveso	60
<b>6. PERSONNEL DE L'ITM</b>	<b>16</b>	11.4.4. Convention de Helsinki	60
<b>7. DÉVELOPPEMENTS INFORMATIQUES</b>	<b>23</b>	11.4.5. Explosifs à usage civil	61
<b>8. COLLABORATIONS</b>	<b>24</b>	11.4.6. La sécurité dans les tunnels	61
<b>9. DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>	<b>26</b>	11.4.7. Les mines, minières et carrières	61
<b>10. RESTRUCTURATION DE L'ITM : AVANCEMENT</b>		11.4.8. Contrôles et réclamations	61
10.1. Proximité	32	11.4.9. Transposition des directives	61
10.2. Flexibilité et accessibilité	32	11.4.10. Elaboration de prescriptions types de sécurité-santé et de prévention incendie	61
10.3. Rapatriement	32	<b>11.5. «SERVICE AFFAIRES INTERNATIONALES» (SAI)</b>	
10.4. Décloisonnement	32	11.5.1. Législation européenne	62
10.5. Déménagements	32	<b>12. FUTURE CARRIÈRE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL</b>	<b>69</b>
10.6. Organisation	33	<b>13. QUESTIONS PARLEMENTAIRES</b>	<b>73</b>
10.7. Recrutement	33	<b>14. TRANSPOSITION DES DIRECTIVES EUROPÉENNES</b>	<b>75</b>
10.8. Formation	34	<b>15. LES CHALLENGES DU FUTUR</b>	
10.9. Coopération	35	15.1. Un monde du travail en évolution permanent	77
10.10. Évolution des projets stratégiques	36	15.2. En interne – l'évolution de la restructuration	77
<b>11. STATISTIQUES DES DIFFÉRENTS SERVICES</b>		15.3. En externe – au niveau international	77
11.1. «HELP CALL CENTER» (HCC)		15.4. En externe – au niveau national	77
11.1.1. Call Center	38	<b>16. CONCLUSIONS</b>	<b>78</b>
11.1.2. Guichet	39	<b>NOTES</b>	<b>80</b>
11.1.3. Courriels	41		
11.1.4. Courrier	42		
11.1.5. Contrats d'étudiant	43		
11.1.6. Durée de travail	44		
11.1.7. Conventions collectives	44		
11.1.8. Détachement de salariés	46		



## 1. AVANT-PROPOS

Le monde du travail est en pleine transformation. Les nouvelles technologies de l'information se diffusent dans tous les secteurs et changent profondément la façon de travailler. En même temps notre économie voit le nombre des emplois augmenter à un rythme soutenu.

Notre économie compte 405.000 emplois salariés. La transformation du travail s'accompagne aussi de nouvelles formes d'emploi qui sont souvent insuffisamment prises en compte par le droit du travail. Cette complexité accrue représente pour l'Inspection du travail de nouveaux défis majeurs.

D'abord s'agit-il d'adapter ses effectifs à la croissance de l'emploi. Ce processus est engagé même s'il se heurte à différentes barrières administratives et aux difficultés de trouver les bons candidats. Ensuite le profil de l'inspecteur/trice du travail doit être adapté aux nouvelles missions qui découlent des changements technologiques, économiques, sociaux... Il faut une formation de base solide complétée par des formations spécialisées spécifiques. Je plaide en faveur d'une nouvelle carrière de l'inspecteur du travail car il s'agit d'une fonction qui n'est guère comparable ni par la formation requise, ni par les compétences nécessaires, à d'autres carrières dans la fonction publique. C'est un élément essentiel d'une réforme en profondeur de l'ITM qu'il faut mettre en route rapidement.

Finalement la sécurité et la santé au travail tout comme le respect du droit de travail sont des priorités qui nécessitent une ITM moderne, efficace et disposant des ressources nécessaires. L'ITM en collaboration avec l'Assurance-Accident a lancé cette année une grande initiative de sensibilisation à la sécurité dans le secteur de la construction. Notre objectif commun doit être une réduction décisive des accidents de travail, hélas trop nombreux, dans ce secteur. De même la nouvelle loi sur le détachement donne des moyens supplémentaires à l'ITM qu'elle utilise dorénavant. Il s'agit-là d'une activité fondamentale car, d'une part elle s'inscrit dans la lutte contre le dumping social qui généralement ne fait que peu de cas de la sécurité des salariés détachés et d'autre part, elle vise à assurer un environnement concurrentiel qui ne défavorise pas les entreprises respectueuses des règles sociales, y compris les standards de sécurité.



Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Dans toutes ces missions, l'ITM a besoin de la confiance des salariés et des organisations syndicales mais elle doit aussi établir de bonnes relations avec les entreprises et les employeurs. C'est dans cet esprit que la modernisation de l'ITM devra être poursuivie activement. Elle a une place dans le bon fonctionnement du dialogue social dans les entreprises.

En remerciant tous les collaborateurs/trices de l'ITM pour leur engagement, je fais appel à leur motivation à poursuivre sur la voie de la réforme. Les attentes sont considérables, il nous appartient à nous tous d'y répondre positivement.

Nicolas Schmit

## 2. MOT DU DIRECTEUR DE L'ITM

Depuis le début de sa restructuration au mois de janvier 2015, l'Inspection du travail et des mines (ITM) a évolué dans son organisation et ses méthodes d'intervention.

Par la création de notre slogan « Ensemble, valorisons le travail », l'ITM a mis la qualité du travail au centre de ses préoccupations journalières, ceci tant au niveau du droit du travail qu'au niveau de la sécurité et la santé au travail en faveur des salariés et des employeurs.

Le monde du travail actuel, en pleine mutation dû à un environnement économique et social en changement permanent, a évolué ces dernières années principalement en raison des dispositions européennes et internationales.

Pour répondre à ces obligations résultant de ses différents engagements, l'ITM a, depuis le début de l'année 2016, mis en place un nouveau service « Affaires internationales » composé de deux agents et d'une secrétaire, qui s'occupent de la gestion des différents dossiers, qui relèvent du champ d'application de l'ITM et qui sont exposés et développés notamment, soit à Bruxelles (Commission européenne et Secrétariat général du Benelux), soit à Dublin (Eurofund: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail), soit à Bilbao (OSHA: Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) ou bien encore à Genève (OIT: Organisation internationale du travail), et ceci en vue de pouvoir tenir compte des tendances de fond qui transforment le monde du travail et afin de pouvoir être à la hauteur des enjeux qui sont les siens en tant que service public.

Pour répondre aux exigences à la fois juridiques, économiques et sociales, le système doit se fixer des orientations stratégiques et notamment concentrer une grande partie de son action sur les sujets les plus essentiels, au bénéfice des salariés les plus fragiles.

La reconnaissance du caractère fondamental des droits sociaux, défini au long des années par la doctrine et la jurisprudence, est au cœur de la démarche de l'Organisation internationale du travail (OIT). L'action administrative, dans le choix des actions de contrôle et l'analyse des risques à prévenir, ne peut ignorer et rester à l'écart de ce processus de fond. Par ailleurs, les principes d'égalité et de continuité du service public imposent que l'action de l'ITM se déploie en tout lieu de manière cohérente.

Un grand pas a été accompli en 2016 avec la réorganisation du système d'inspection du service « Inspections, Contrôles et Enquêtes », qui dans sa configuration rénovée avec la mise en place d'une procédure et de l'outil informatique « IDOMIS: ITM Document Management Information System », est de plus en plus en mesure d'appréhender des comportements frauduleux éphémères. La nouvelle organisation du système d'inspection du travail, associée à une évolution de ses méthodes d'action, pouvant s'appuyer sur un système d'information efficient, permettra enfin de concrétiser dans les faits et le droit les dispositions du Code du travail et de réagir convenablement par rapport aux différentes doléances de la part de tous les acteurs du monde du travail.

Un deuxième grand pas a été accompli en 2016 avec la coopération entre l'Administration des douanes et accises et l'ITM contribuant à l'élaboration d'un système de contrôle efficace et efficient ayant pour objectif d'intensifier les contrôles notamment en matière de détachement de salariés afin de pouvoir lutter plus efficacement contre le dumping social, de favoriser ainsi la concurrence loyale et de protéger en même temps les droits des salariés détachés. C'est également dans le cadre du détachement de salariés que l'ITM a, pour la première fois, mis en œuvre ses amendes administratives.

Un troisième grand pas a été accompli en 2016 avec l'accroissement considérable du nombre des formations en faveur des agents de l'ITM, qui leurs permettent par l'intermédiaire de leurs fonction de renseignement, d'information et de conseil, de satisfaire au mieux les exigences de ses usagers (salariés et employeurs) et de contribuer, notamment par ses actions de contrôle améliorées, au développement durable d'une administration moderne fondée sur les principes d'efficacité, d'efficience, de transparence et de responsabilité.

Toutes ces compétences organisées en système vivant et articulé contribueront à la construction d'une ITM plus efficace en interne et mieux insérée collectivement dans son environnement institutionnel, économique et social.

**Marco BOLD**

Photo 03



Marco BOLY, Directeur de l'Inspection du travail et des mines



Ensemble, v

### 3. INTRODUCTION

---

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est une des administrations les plus anciennes du Grand-Duché de Luxembourg.

La première loi concernant les mines date déjà du 21 avril 1810, période durant laquelle le Département des Forêts du régime impérial de Napoléon Ier, comprenait la majeure partie de l'ancien Duché de Luxembourg.

En date du 20 juillet 1869, le Luxembourg s'est doté d'une première législation relative à l'organisation du service des mines.

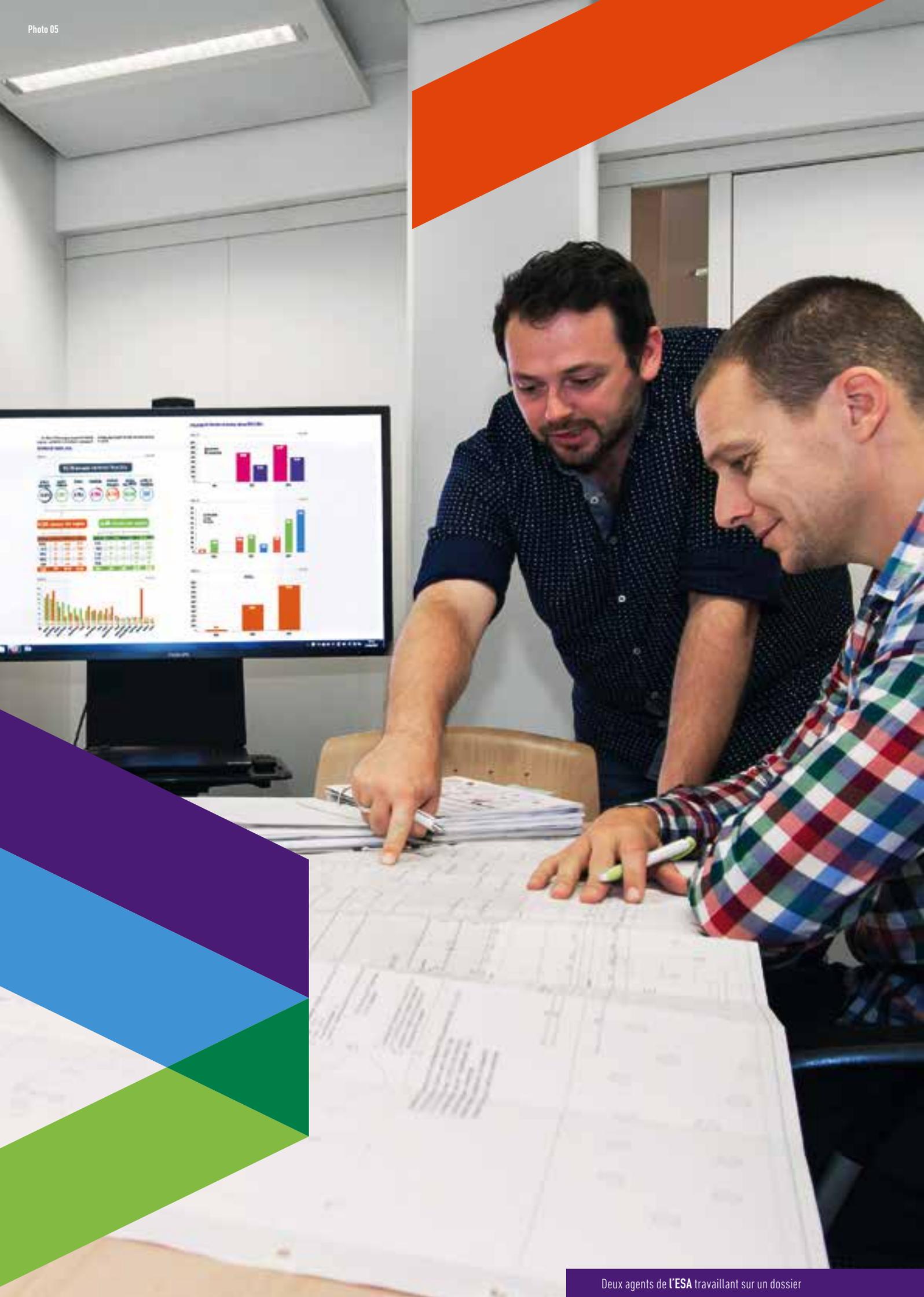
Depuis sa création par la loi du 22 mai 1902, l'ITM, telle que nous la connaissons aujourd'hui, a été marquée par une diversification et un accroissement considérables de ses responsabilités et de ses domaines d'intervention. Cette évolution est liée au développement progressif de la législation du travail, reflétant les avancées socio-économiques.

L'ITM a comme mission de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant différents aspects du droit de travail et de la sécurité santé au travail.

En vue de promouvoir l'efficacité, l'efficience et pour garantir l'exécution et l'application de ses différentes missions, l'ITM s'est dotée depuis le mois d'avril 2015 d'une structure et a mis en place des processus et prochainement des procédures adaptées à tous ses domaines de compétence.



**Ensemble,** valorisons le Travail.



## 4. OBJECTIFS ET MISSIONS

L'ITM est placée sous l'autorité politique du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

L'ITM a comme mission de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs, de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Son rôle consiste également de veiller et de faire veiller à l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des salariés et de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Par ailleurs, l'ITM dispose d'une prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites permettant d'adopter des mesures à des fins de régularisations.

Pour les cas où les employeurs ou les salariés ne sont pas disposés à se conformer aux dispositions précitées, l'ITM peut constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le Procureur d'État.

Les dispositions relevant de la compétence de l'ITM sont principalement reprises au sein du Code du travail et subsidiairement au sein de certaines lois connexes.

### L'ITM EST NOTAMMENT COMPÉTENTE EN MATIÈRE DE :

- Accidents du travail.
- Congés.
- Contrats de travail.
- Détachement de salariés.
- Dialogue social.
- Durée de travail.
- Élections sociales.
- Emploi d'élèves et d'étudiants.
- Emploi de femmes enceintes, accouchées et allaitantes.
- Établissements classés (Commodo/Incommodo).
- Harcèlement moral, sexuel et discriminatoire.
- Jours fériés.
- Maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses Seveso.
- Mines, minières et carrières.
- Produits dangereux, exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques, etc...
- Salaires.
- Sécurité et santé au travail.
- Travail clandestin.
- Travail illégal.
- Travail intérimaire.



**Ensemble, valorisons le Travail.**

## 5. ORGANIGRAMME

Pour faire face à tous ces challenges l'ITM s'est doté depuis le mois d'avril 2015 d'un organigramme fonctionnel, qui a été adapté depuis le début de l'année 2016 et qui se compose depuis cette période comme suit :

Graph. 01 / Organigramme fonctionnel

Source : ITM



En vue de pouvoir répondre aux obligations résultant de ses engagements internationaux, l'ITM a, depuis le début de l'année 2016, mis en place le « Service Affaires internationales » dont la mission est de s'occuper de la gestion des dossiers qui sont exposés et développés notamment auprès des différentes institutions internationales, en vue de pouvoir tenir compte des tendances de fond qui transforment le monde du travail et afin de pouvoir être à la hauteur des enjeux qui sont les siens en tant que service public.

Au niveau administratif, la direction est soutenue par un secrétariat de direction, un service budget et services généraux, un service informatique, les ressources humaines et un service dédié à la formation. Les responsables hiérarchiques de ces services forment le comité de direction qui se réunit une fois par semaine.

Au niveau opérationnel, la direction est dorénavant épaulée par les différents services :

- Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC).
- Établissements Soumis à Autorisations (ESA).
- Help Call Center (HCC).
- Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE).
- Service Affaires Internationales (SAI).

dont les responsables forment, ensemble avec le comité de direction, le comité opérationnel qui se réunit une fois par mois.

Pour faire avancer le processus indispensable de la restructuration, la direction s'est doté également d'un comité «Thinking process» pour discuter et trouver des solutions à des sujets spécifiques. Parallèlement ledit comité est chargé de mettre en place un système de « TQM » (Total Quality Management), processus permettant d'assurer le facteur qualité, d'orienter l'ITM vers une philosophie d'obligation de résultats et de contribuer ainsi finalement à un développement durable de l'administration.

L'organigramme fonctionnel met fin à l'agissement individuel de la direction en vue de promouvoir le travail en horizontal animé par le comité de direction et soutenu par le comité opérationnel.

### **5.1. ACCIDENTS, ENQUÊTES ET CONSEILS (AEC) :**

Les inspecteurs de ce service assurent une astreinte nationale continue à toute heure du jour et de la nuit et sont chargés de mener des enquêtes en matière d'accidents de travail, d'assurer leur suivi et d'intervenir dans le cadre de situations de dangers imminents qui leurs sont signalés ou qu'ils sont amenés à détecter lors de leurs contrôles sur le terrain.

Cette entité sera également active dans le domaine du conseil et du coaching et aura comme mission de développer des stratégies proactives communes avec des entreprises à hauts risques. Ce projet proactif ne saurait toutefois être mis en place qu'avec un nombre suffisant en effectifs qualifiés.

Les inspecteurs en charge de toutes ces activités devront agir au sein d'un « pool » du fait du manque latent en nombre suffisant d'inspecteurs.

Le responsable est un ingénieur.

### **5.2. ÉTABLISSEMENTS SOUMIS À AUTORISATIONS (ESA) :**

Ce service a pour mission de traiter tous les dossiers relatifs à/aux :

- Établissements classés.
- La convention sur les effets transfrontaliers des accidents industriels.
- La maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses SEVESO.
- La protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques.
- La protection des salariés contre les risques liés à une exposition à l'amiante.
- La sécurité dans certains tunnels routiers.
- La sécurité dans les mines, minières et carrières.
- Transferts d'explosifs à usage civile.

Le responsable est un ingénieur.

### **5.3. HELP CALL CENTER (HCC) :**

**Le HCC a pour mission d'assurer les services et de traiter les matières suivantes :**

- Attribution des affaires aux différents services.
- Amendes administratives.
- Call Center.
- Contrats d'étudiants.
- Contrôle des dossiers du service « ICE ».
- Conventions collectives.
- Coordinateurs de sécurité et de santé.
- Détachement de salariés.
- Durée du travail (Déclaration heures supplémentaires et travail du dimanche).
- Élections sociales.
- Gestion du courrier.
- Guichets.
- HCC Trainers & Trainees.
- Travailleurs désignés.
- Réception.
- Requêtes « IMI ».

Le Call Center ou centre d'appel, entité sous tutelle du HCC, qui constitue le premier point de contact de l'administré avec l'ITM, représente un ensemble de ressources, humaines, mobilières et techniques, dont l'unique but est de prendre en charge les appels téléphoniques et de les transférer aux agents compétents qui doivent s'assurer du suivi des demandes. Les agents du Call Center spécialement formés en cette matière vont prendre en charge les demandes des administrés et enregistrer au préalable les coordonnées de l'appelant et/ou numéro de son dossier, exercice indispensable servant à faciliter par après la communication interne avec les inspecteurs en charge au Help Center ou bien auprès des autres services de l'ITM.

Ayant également comme mission de former les futurs agents de l'ITM, le HCC est composé d'un inspecteur en chef expérimenté, de formateurs et d'inspecteurs stagiaires qui accomplissent leur formation théorique et pratique au sein du HCC.

L'accueil du guichet qui a été auparavant garanti par les inspecteurs des agences régionales a été entièrement repris par le HCC.

Depuis le début de l'année 2016, le HCC a été chargé d'assurer les contrôles en matière de détachement de salariés.

Le responsable est un juriste.

#### 5.4. INSPECTIONS, ENQUÊTES ET CONTRÔLES (ICE) :

Une des principales missions de ce service est de devoir passer du système d'inspection réactif actuel en un système d'inspection proactif moderne.

Ce service devra à l'avenir assurer des actions à court, moyen et long terme.

Pour le court terme, des actions sporadiques bien définies en fonction des informations et des réclamations communiquées par le HCC seront organisées.

Pour le moyen terme, des actions ciblées, structurées et préparées à l'avance, alimentées de la part du HCC après l'évaluation de leurs statistiques seront mises en place.

Pour le long terme, des contrôles réguliers et un développement de stratégies par secteurs économiques seront organisés.

Ce service a également un besoin en ressources humaines supplémentaires, malgré le fait que les inspecteurs du travail n'ont plus besoin de gérer les services relatifs à l'astreinte ainsi que celui des activités de permanence du guichet.

Le processus et les procédures qui ont été mis en place en 2016 permettent désormais d'assurer l'uniformisation des rapports d'inspection et ont permis de réduire considérablement la charge des tâches administratives des inspecteurs et ont permis de faciliter la communication interne et externe.

Les inspecteurs en charge de toutes ces activités agissent au sein d'un « pool » selon le système « FIFO » (First In First Out) du fait du manque latent en nombre suffisant d'inspecteurs.

Les responsables sont deux juristes.

## 5.5. SERVICE AFFAIRES INTERNATIONALES (SAI) :

Ce nouveau service a été créé en mai 2016, suite à la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne de 2015, afin de coordonner de manière plus efficace les différentes tâches au sein de l'ITM en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail sur le plan européen et international.

Les différentes missions du service SAI comprennent :

1. Participation aux comités et groupes de travail suivants :
  - Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail, incl. différents groupes de travail.
  - Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), incl. différents groupes de travail.
  - Conseil de direction et point focal national à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.
  - Groupes de travail « questions sociales » du Conseil de l'Union européenne.
2. Préparation, coordination et négociation de la législation européenne en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.
3. Suivi de la législation européenne en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail.
4. Développement de la législation ou de mesures européennes en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail.
5. Coopération avec les partenaires sociaux au niveau européen et national dans le domaine du droit du travail de la sécurité et santé au travail.

Photo 06



## 6. PERSONNEL DE L'ITM

Entre 1947 et 1990, les effectifs de l'ITM étaient plus ou moins constants et se tenaient aux alentours de +/- 20 personnes.

En 2015, l'ITM comptait un effectif total de 95 personnes, dont 67 fonctionnaires et 28 employés de l'État.

### A LA FIN DE L'ANNÉE 2016, LES EFFECTIFS DE L'ITM SE CHIFFRENT COMME SUIT :

Tab. 01 / Effectifs de l'ITM (en nombres absolus)

Source: ITM

CARRIÈRES	A1-ADMIN.	A1- SCIENT.	A2	B1 – ADMIN.	B1 –TECH.	C1- ADMIN.	C1-TECH.	D1	ASSIST. SOCIALE	DIRECTION
<b>Fonctionnaires</b>	3	4	27	21	1	2	5	0	1	1
<b>Employés</b>	6	1	6	20	0	15	-	4	-	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Un effectif de 117 personnes composé de 65 fonctionnaires et de 52 employés de l'Etat. S'y ajoutent encore 6 salariées (femmes de ménage), 1 fonctionnaire détaché,

7 CAE et 2 OTI pour compter un effectif total de 133 personnes en 2016.

Tab.02 / Effectifs de l'ITM (par service en nombres absolus)

Source: ITM

SERVICES	EFF	ETP	FON	EMP	OUV	DETADA	CAE	OTI	INSP
<b>AEC</b>	9	9	8	1					8
<b>BSG</b>	9	5,59	1	1	6		1		0
<b>DIR</b>	1	1	1						1
<b>ESA</b>	34	31,5	21	11			1	1	19
<b>FOR</b>	3	3	1	2					1
<b>HCC</b>	52	49	16	30			5	1	5
<b>ICE</b>	12	11,25	10	1					11
<b>IT</b>	6	6	4	1		1			0
<b>RH</b>	2	1,75	1	1					1
<b>SAI</b>	3	2,75	1	2					1
<b>SD</b>	2	1,75		2					0
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>122,59</b>	<b>65</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>47</b>

**AEC** Accidents, Enquêtes et Conseils  
**BSG** Budget et Services Généraux  
**CAE** Contrats d'Appui Emploi

**DIR** Direction

**DETADA**

Détachés de l'Administration des Douanes et Accises Effectifs Employés

**ETP** Equivalent Temps Plein  
**ESA** Établissements Soumis à Autorisations

**FON**  
**FOR**  
**HCC**  
**ICE**

**INSP**  
**OUV**

Fonctionnaires Formation  
Help Call Center  
Inspections, Contrôles et Enquêtes  
Inspecteurs du travail  
Ouvriers

**OTI**  
**SD**  
**SI**  
**SAI**

**RH**

Occupations Temporaires Indemnisées  
Secrétariat de Direction  
Service Informatique  
Service Affaires Internationales  
Ressources Humaines

En ce qui concerne les postes autorisés mais non encore occupés, le nombre s'élevait à 4 postes vacants

pour les fonctionnaires et 5 pour les employés, donc au total 9 postes qui restent encore toujours ouverts.

## LA SITUATION DES DÉPARTS/ARRIVÉES POUR L'ANNÉE 2016 SE PRÉSENTE COMME SUIV :

Tab. 03 / Départs et arrivées en 2016 (en nombres absolus)

Source: ITM

### Départs 2016 :

CAUSE	NOMBRE	MOYENNE D'ÂGE
Changements d'administration	6	34,83 ans
Retraites	4	57,25 ans
Congés de longue durée	4	60,75 ans
Autres	5	46 ans
<b>Total-Départ</b>	<b>19</b>	<b>48,96 ans</b>

### Arrivées 2016 :

CAUSE	NOMBRE	MOYENNE D'ÂGE
Changements d'administration	3	47,67 ans
Recrutements via ADEM	16	29,86 ans
Reclassements	3	34,67 ans
Examens concours fonctionnaires (FON)	4	32,25 ans
Recrutements employés (EMP)	13	32,17 ans
<b>Total-Arrivées</b>	<b>39</b>	<b>35,32 ans</b>

En vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM est tenue de continuer à recruter davantage de personnel dédié aux inspections et contrôles pour faire face au nombre subséquent de départs en retraite (cf. tableau pyramide d'âge).

Cette mesure s'impose encore plus pertinemment en tenant compte du nombre croissant de missions qui lui ont été dernièrement et qui lui seront encore prochainement confiées en vertu des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, ainsi qu'en raison de l'accroissement

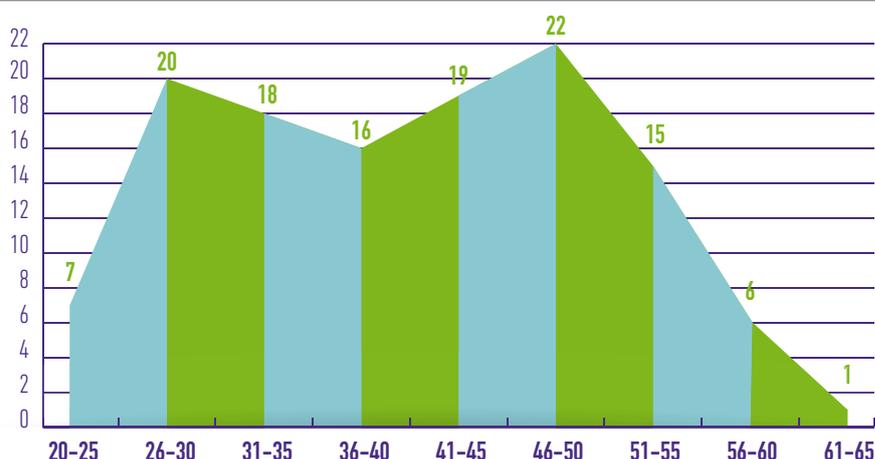
constant du nombre de salariés et d'entreprises qui relèvent de son champ d'application.



Comme démontré sur le graphique en page 18, en tenant compte de la recommandation (1 inspecteur pour 8.000 salariés) pour les pays hautement industrialisés du Bureau International du Travail (BIT), l'ITM devrait disposer de 57 inspecteurs du travail au sein du service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) » au lieu de 11 inspecteurs du travail en 2016.

Graph. 02 / Pyramide d'âge fin 2016 ( par tranche d'âge en nombres absolus)

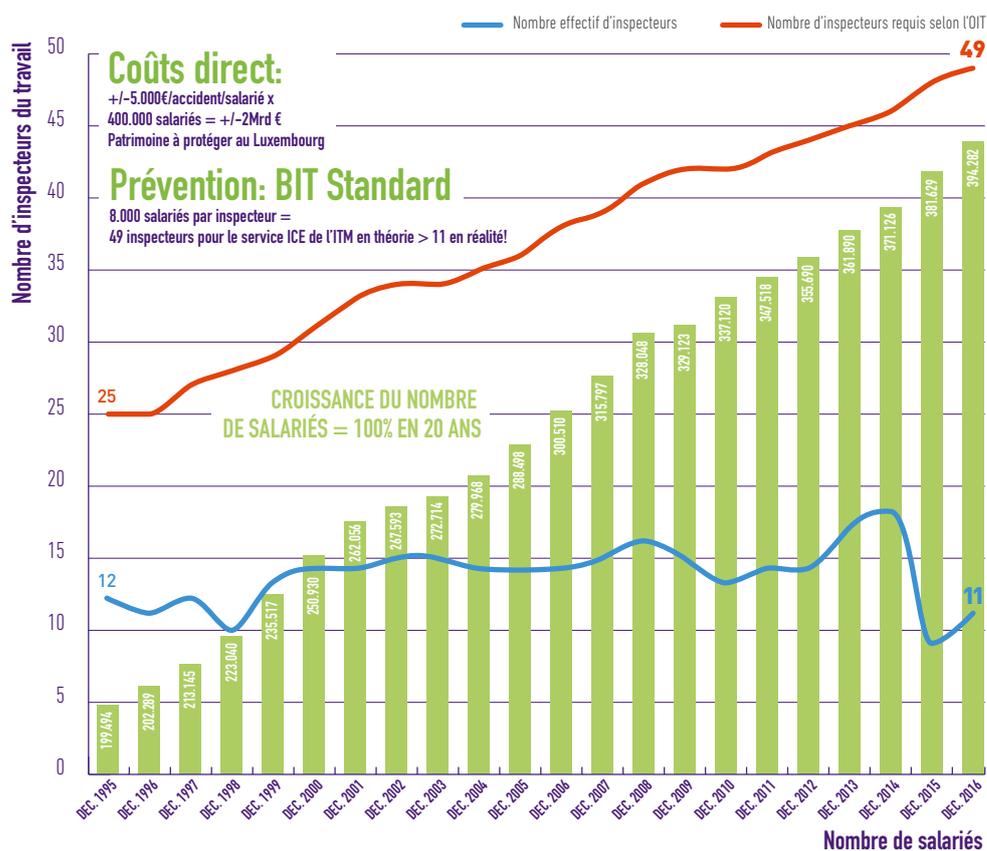
Source: ITM



## RECOMMANDATION OIT: NOMBRE D'INSPECTEURS DU TRAVAIL REQUIS PAR ANNEE (DE 1995 À 2016)

Graph. 03 / Croissance du nombre de salariés et du nombre d'inspecteurs (par année en nombres absolus)

Source : STATEC



A noter également que depuis un certain temps, il n'est plus possible pour l'ITM de faire intégrer une augmentation de ses propres effectifs au sein d'un projet de loi prévoyant notamment un élargissement du champ des compétences de l'administration, mais qu'il faut dorénavant obtenir l'accord de la Commission d'économies et de rationalisation pour ce faire.

Pour pouvoir faire face le plus rapidement possible à ce manque de personnel, l'ITM a décidé fin 2015 de diversifier ses méthodes de recrutement en essayant notamment de recruter des agents de la carrière inférieure, moyenne et supérieure via les voies classiques prévues par la Fonction publique, à savoir :

- L'examen concours.
- Le recrutement interne.

Or, moyennant ces voies de recrutement, nous avons constaté que beaucoup de candidats ayant réussi leur examen concours, soit :

- N'étaient pas vraiment intéressés de vouloir exercer le métier d'inspecteur du travail ou n'étaient pas susceptibles d'exercer le métier d'inspecteur du travail.
- Étaient plus attirés par des avantages pécuniaires offerts par d'autres administrations ou bien avaient choisi d'être embauché par d'autres administrations réclamant moins d'efforts personnels en formation de leur part.

L'exercice du métier d'inspecteur du travail requérant non seulement une formation en matière de sécurité et de santé au travail, mais également en matière de droit du travail, nous avons également dû constater que les candidats ayant une formation scientifique refusent le poste offert par l'ITM en raison des formations qu'ils devraient suivre en matière de droit du travail, alors que

nous avons des besoins urgents de pouvoir également recruter des ingénieurs diplômés, voire des ingénieurs techniciens. Par ailleurs, nous avons constaté des difficultés pour les agents ayant une formation administrative de devoir œuvrer en matière de sécurité et de santé au travail étant donné que ces derniers ne disposent pas des connaissances techniques nécessaires en la matière.

Ainsi, une nouvelle mesure de recrutement en collaboration avec l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) a été réalisée au début de l'année 2016 moyennant laquelle 13 nouveaux stagiaires ont pu être recrutés par l'ITM moyennant un contrat à durée déterminée.

Aussi, il a été convenu que ces stagiaires acquerront la qualité de fonctionnaire sous condition d'avoir réussi l'examen-concours qui est organisé par la Fonction publique au cours de la durée de leur contrat à durée déterminée de deux ans. L'obtention de la qualité de fonctionnaire s'impose pour pouvoir exercer le métier d'inspecteur du travail afin de pouvoir mettre en œuvre les prérogatives de puissance publique qui leurs sont conférés par la loi cadre de l'ITM.

**Ainsi, en 2016 l'ITM a pu recruter au total 20 stagiaires :**

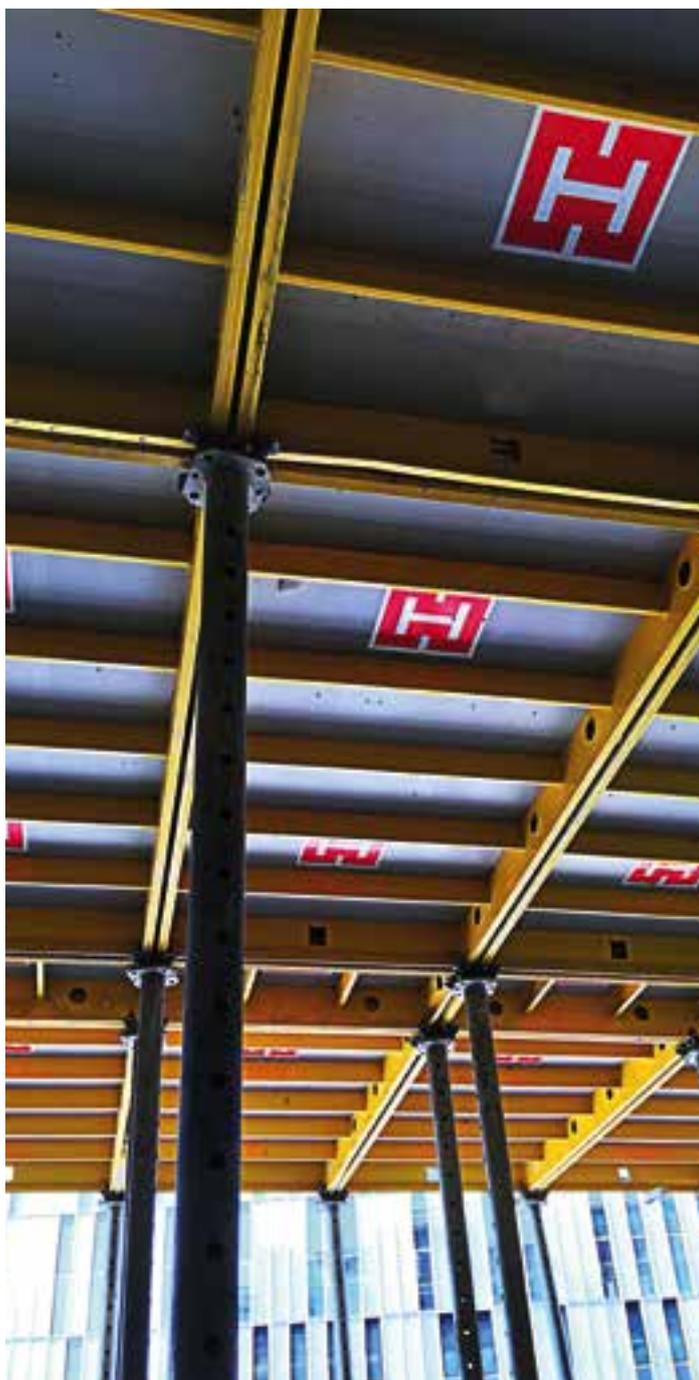
- 13 stagiaires moyennant contrat à durée déterminée par l'intermédiaire de l'ADEM.
- 3 stagiaires moyennant l'examen-concours.
- 4 stagiaires moyennant changement d'administration.

A noter que la qualité de stagiaire implique que dans les meilleurs des cas, ces stagiaires ne pourront commencer leur fonction et exercer leurs activités comme inspecteur du travail assermenté qu'après une période de 4 ans pour ceux qui pourront bénéficier d'une réduction de stage d'une année.

Les stagiaires qui ont déjà réussi leur examen-concours ne pourront commencer leur fonction et exercer leurs activités comme inspecteur du travail assermenté qu'après au moins une période de 2 ans pour ceux qui pourront bénéficier d'une réduction de stage d'une année.

Durant ce temps, les stagiaires devront également

Photo 07



avoir réussi leurs examens théoriques et pratiques suite à des formations poussées en matière de droit du travail et de sécurité et de santé au travail.

A noter qu'en ce qui concerne les candidats que nous avons pu recruter par l'intermédiaire de l'ADEM et qui n'ont, dans un premier temps, pu être embauchés que moyennant un contrat à durée déterminée, nous venons de constater que la très grande majorité d'entre eux n'ont pas réussi leur examen-concours qui a été organisé au mois de décembre 2016 et qu'ils ne pourront dès lors pas encore être recrutés définitivement par l'ITM.

Le contrat de travail à durée déterminée venant à échéance au cours de l'année 2018, ces stagiaires disposent dès lors encore de deux chances supplémentaires au cours de l'année 2017 pour pouvoir réussir leur examen-concours.

Avec un taux d'échec de plus de 70% à l'examen-concours, l'ITM est consciente qu'elle ne pourra pas embaucher définitivement tous les candidats qui ont pu bénéficier de la mesure de l'ADEM.

Par conséquent, le recrutement visant à renforcer les effectifs de l'ITM en vue de pouvoir faire face aux départs en retraite et en vue de pouvoir promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, s'avère rester un problème récurrent pour l'ITM à moyen et à long terme.

Une issue permettant d'éviter ces différents problèmes de recrutement serait dès lors de créer en premier lieu une carrière de l'inspecteur du travail spécifique, à l'image de celle existant pour les agents de la Police grand-ducale, ainsi qu'une grille de traitement propre en faveur des membres de l'inspectorat du travail :

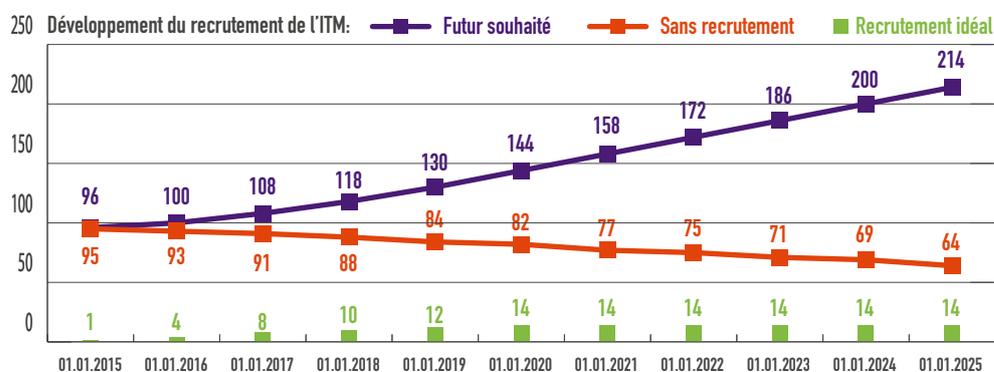
- Permettant de rendre plus attractif l'exercice du métier de l'inspecteur du travail.
- De recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

Cette réflexion pourrait constituer une solution possible au problème de recrutement de l'ITM, qui doit toutefois être discutée et décidée par les responsables politiques en vue de résoudre la situation existante et ainsi renverser le phénomène que le nombre des départs soit plus élevé que le nombre des nouvelles embauches.

## POUR POUVOIR FAIRE FACE AUX CHALLENGES FUTURS ET COMBLER LES DIFFÉRENTS DÉPARTS DE CERTAINS AGENTS DANS LES ANNÉES À VENIR, IL EST INDISPENSABLE QUE L'ITM SE DOTE D'UNE STRATÉGIE DE RECRUTEMENT QUI POURRAIT ÉVOLUER COMME SUIT :

Graph. 04 / Stratégie de recrutement (par année en nombres absolus)

Source: ITM



L'objectif de l'ITM, c'est de pouvoir augmenter ses effectifs à au moins 200 agents au total au cours des dix prochaines années afin de pouvoir donner satisfaction aux multiples attentes des tous les acteurs du monde

du travail, ceci toujours dans une optique du développement durable avec des objectifs à réaliser à court, moyen et long terme et ainsi être en mesure d'apporter la plus-value dont l'économie luxembourgeoise a besoin.

Au cours de l'année 2016, l'ITM doit toujours faire face à un manque latent d'effectifs. C'est la raison pourquoi les deux services « Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC) » et « Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE) » sont toujours contraints d'agir au sein d'un « pool » d'inspecteurs, représentant l'unique moyen pour l'ITM de faire fonctionner convenablement ses activités à moyen et à long terme.

Cette flexibilité nouvellement exigée de la part des agents concernés, en vue d'orienter l'ITM vers une philosophie d'obligation de résultats et de contribuer ainsi finalement à un développement durable de l'administration, n'est que difficilement acceptée, voire même partiellement rejetée, par ces derniers en raison notamment du changement des méthodes de travail et du fait que ces derniers doivent en permanence s'échanger entre eux en ce qui concerne leurs dossiers et qu'ils doivent continuellement se former tout au long de leur vie professionnelle (life-long learning).

**Les contraintes actuelles au niveau recrutement sont très difficiles et se résument comme suit :**

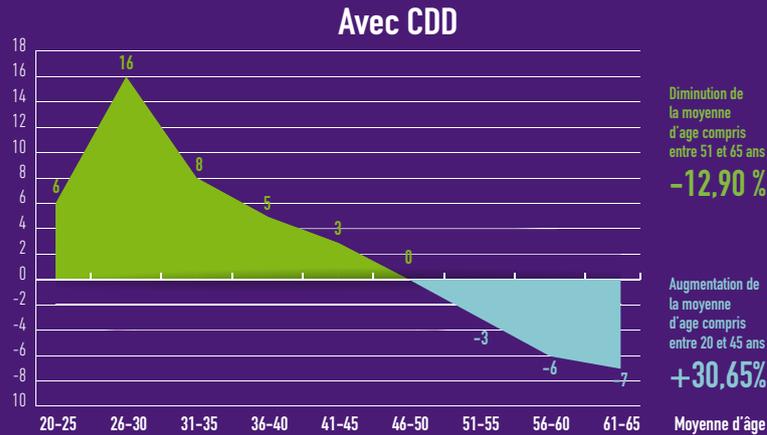
- L'Etat recrute ses agents en fonction des 3 carrières (inférieure, moyenne, supérieure). Or, l'ITM a besoin de candidats ayant une bonne formation de base générale tant en matière du droit du travail qu'en matière de sécurité et de santé au travail.
- Seulement un fonctionnaire peut devenir inspecteur du travail.
- L'ITM est capable de former actuellement convenablement 5 à 10 inspecteurs par an, ce qui a pour effet de ne pas pouvoir assurer convenablement le remplacement des départs en retraite.

Par ailleurs, à ces contraintes, s'ajoutent les problèmes de la qualité des différentes recrues :

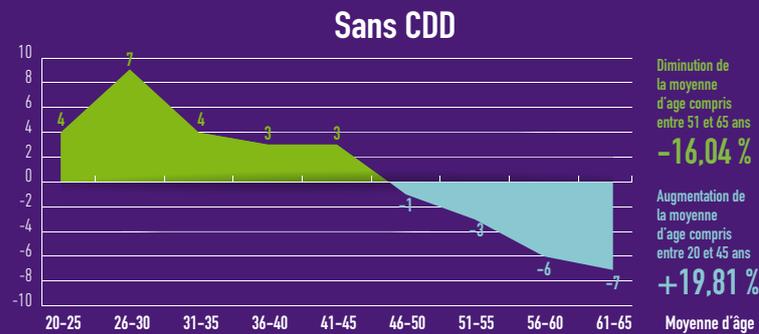
- Pas tous les candidats, qui ont réussi l'examen-concours de l'Etat sont prédestinés pour devenir inspecteur du travail.
- Les changements d'administration ne sont pas non plus favorables au rajeunissement du personnel de l'ITM.
- En ce qui concerne les postes à responsabilité, l'ancienneté n'est pas un garant pour disposer du «know how» nécessaire pour pouvoir exercer une telle fonction.

## LA PYRAMIDE D'ÂGE A PU S'AMÉLIORER, SANS OUBLIER QUE NOUS COMPTONS D'ORES ET DÉJÀ 17 CDD DANS NOS EFFECTIFS :

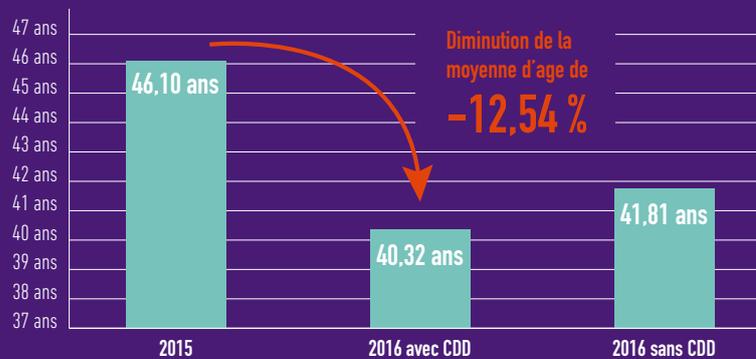
Graph. 05 / Pyramide d'âge de l'effectif avec CDD (évolution par tranche d'âge en nombres absolus et en %) Source: ITM



Graph. 06 / Pyramide d'âge de l'effectif sans CDD (évolution par tranche d'âge en nombres absolus et en %) Source: ITM



Graph. 07 / Moyenne d'âge de l'effectif entre 37 et 47 ans (en nombres absolus et en %) Source: ITM



## 7. DÉVELOPPEMENTS INFORMATIQUES

Le service informatique de l'ITM s'occupe de la gestion des systèmes informatiques. Différents projets ont été réalisés en étroite collaboration avec le Centre des technologies de l'État.

### Activités de développements informatiques 2016 :

- Analyse et développement d'une application générique de gestion des dossiers et des flux de données -> Idomis. Une migration des données de plusieurs applications Excel vers la plateforme Idomis assure la continuité des données.

#### Langages et outils utilisés :

Java, Vaadin, PostgreSQL.

- Développement et déploiement d'un système de génération de rapports compatibles avec toutes les bases de données internes. La préparation et la configuration des rapports se fait sur des requêtes SQL et de modèles en Excel.

#### Langages et outils utilisés :

Java, Vaadin, Excel .

- Modification de l'application publique e-Détachement et mise en place d'un back-office Excel pour la gestion du suivi des dossiers de contrôle en matière de détachement de salariés.

#### Langages et outils utilisés :

Java, Vaadin, Excel VBA.

- Préparation de 3 démarches MyGuichet en vue d'une utilisation par notre module 'back-office spécifique' sur base de l'application Idomis 2.0, en étroite collaboration avec le service Helpcenter et le CTIE. Un déploiement définitif est planifié pour 2017.

### Activités de maintenance et de support :

- Aide et assistance à l'utilisation des équipements informatiques de l'ITM.
- Déploiements ou redéploiements d'ordinateurs de bureau : 46 machines en 2016.
- Étude de faisabilité d'intégration du système de backup Avamar du CTIE comme deuxième chaîne de backup complémentaire.
- Gestion de la mise à jour du contenu et de la sécurité des sites web externes et internes de l'ITM.
- Gestion de l'inventaire du hardware de l'ITM: ordinateurs, imprimantes, copieurs, tablettes, appareils photo, ...
- Gestion du réseau informatique interne, en étroite collaboration avec le CTIE.
- Mise en service de 30 notebooks pour une utilisation externe dans le contexte d'inspections et contrôles.
- Mise en service d'un nouveau serveur dans la plateforme de virtualisation VMware.
- Mise en service d'un serveur du type NAS complémentaire à la chaîne de backup existante. Un déploiement dans de centre de backup du CTIE à Betzdorf est planifié en 2017.
- Mise en service d'un système KVM de surveillance des serveurs physiques.
- Planification des besoins au niveau du hardware, notamment des ordinateurs de bureau, des imprimantes et des copieurs, en collaboration avec le Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE).
- Planification et test de 5 systèmes de contrôle de cartes tachygraphes dans le domaine du transport. Chaque unité comprend un lecteur de carte et un logiciel de gestion spécialisé. Un déploiement définitif est planifié en 2017.
- Préparation de l'environnement informatique du guichet public à Wiltz, en collaboration avec le CTIE.
- Suivi de la gestion technique du bâtiment, en étroite collaboration avec l'Administration des Bâtiments Publics et de plusieurs entreprises de support.

## 8. COLLABORATIONS

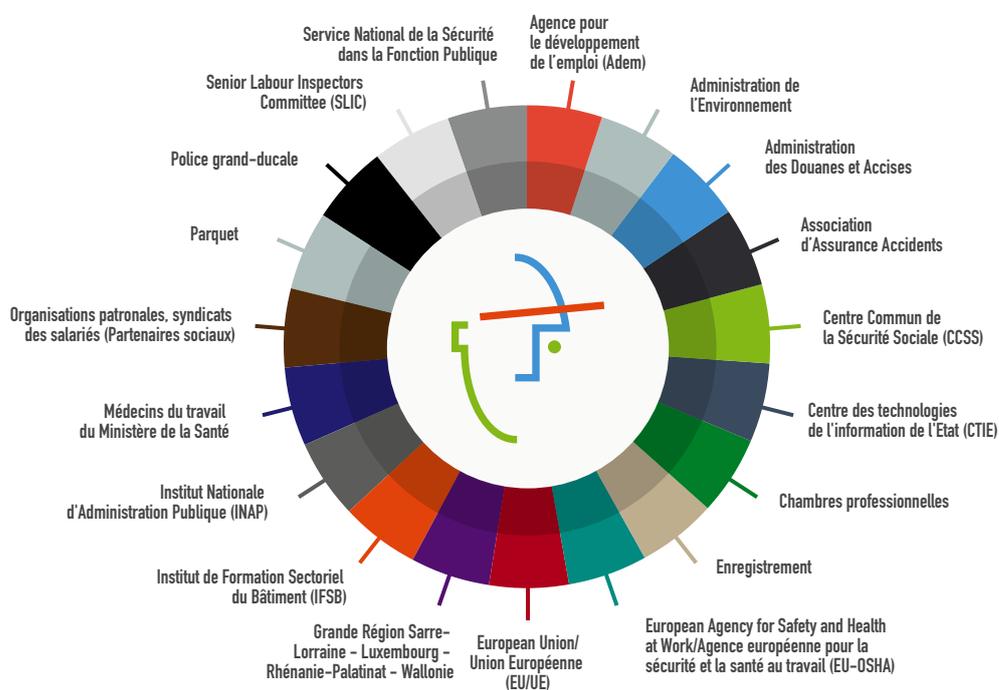
L'ITM agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Association d'Assurance Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Administration de l'Environnement, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale et le Service National de la Sécurité dans la Fonction Publique, etc...

L'ITM collabore et agit au sein du comité permanent du travail et de l'emploi, un organe tripartite mis en place par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 2007 et chargé de conseiller le Ministre ayant le Travail dans ses attributions sur des questions relatives au travail en général, y compris les matières liées à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que sur l'efficacité de la législation en vigueur dans ce domaine.

Graph. 08 / Collaboration avec d'autres organismes et services (par ordre alphabétique)

Source: ITM



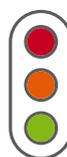


## 9. DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour garantir un développement durable englobant une notion de qualité, le «work flow» nécessaire à la restructuration de l'ITM a commencé à être mis en place au sein de l'ITM au 1er mars 2015.

Tab. 04 / Actions en cours

Source: ITM



- À défaut de mise en conformité > **SANCTIONS**
- Assurer un suivi, régulariser les infractions
- Recherche de solutions par conseil et assistance pour répondre aux manquements constatés

ACTIONS À COURT TERME	ACTIONS À MOYEN TERME	ACTIONS À LONG TERME
<b>Exemple:</b> (secteur construction)		
Traitement des <b>plaintes</b> selon un <b>calendrier de contrôle bien défini</b>	<b>Actions ciblées par ex.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action échafaudages</li> <li>• Alcool, médicaments, drogues</li> <li>• Amiante</li> <li>• Tranchées</li> <li>• Sous-traitance</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<b>Chantiers dédiés:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chantiers dédiés</li> <li>• Accompagnement</li> <li>• Conseil</li> <li>• Suivi</li> </ul>
ACTIONS À COURT TERME	ACTIONS À MOYEN TERME	ACTIONS À LONG TERME

En effet, dès le 1er mars 2015, le personnel du Help Center a été renforcé étant donné que ce dernier allait se charger de l'accueil des clients au sein des guichets de l'ITM qui se trouvent à Diekirch, Esch-sur-Alzette et Strassen.

Pour le 1er avril de l'année 2015, l'ensemble des agents des agences d'Esch-sur-Alzette et Strassen ont été rapatriées à Strassen étant donné qu'il a été constaté que l'agence de Diekirch allait sous peu manquer d'agents car ces derniers allaient pouvoir bénéficier de leur pension.

Comme l'accueil du public au sein des guichets est assuré par le Help Center, cette mesure de rapatriement des agents des agences régionales à Strassen a eu comme effet que ces derniers ont pu se concentrer davantage sur leur « core-business », à savoir l'assistance, les enquêtes et les inspections auprès des employeurs.

Depuis le 1er juin 2016 et en vue d'améliorer encore davantage la proximité et l'offre à nos clients (salariés et employeurs), un nouveau guichet régional de l'ITM a ouvert ses portes à Wiltz qui est ouvert le mercredi de

chaque semaine de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00. Les autres jours de la semaine les usagers peuvent se rendre au guichet régional de Diekirch.

Les deux autres guichets régionaux de l'ITM situés à Strassen et à Esch-sur-Alzette sont ouverts au public du lundi au vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 permettant ainsi aux administrés de bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute leur conférant ainsi un avantage considérable au niveau de leur flexibilité personnelle.

Actuellement, les administrés ont donc la possibilité de se rendre personnellement auprès des 4 guichets régionaux de l'ITM, dont les locaux sont, dans la mesure du possible partagés avec ceux de l'ADEM, ce qui a pour avantage supplémentaire de réduire au minimum les frais d'exploitation des administrations concernées de l'État.

A noter que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015. Auparavant la durée d'accueil au sein des guichets de l'ITM était limitée à une heure et demie par jour.

Graph. 09 / Développement durable

Source: ITM



### Développement durable avec la notion «Qualité»

Pour avoir une gestion efficace au niveau de la prise en charge des appels téléphoniques, il a été décidé de mettre en place un Call Center (centrale téléphonique moderne) avec un numéro de téléphone unique, le 247-76100.

Le regroupement de tous les appels vers le Call Center moyennant un numéro unique ainsi que le regroupement de tous les courriers, fax (247-96100) et e-mails (contact@itm.etat.lu) au sein du Help Center moyennant une adresse unique ont permis de centraliser, de catégoriser et de mesurer le nombre des affaires entrantes auprès de l'administration ce qui a entre autres pour effet de garantir un meilleur suivi desdites affaires et de responsabiliser les différents acteurs impliqués.

Autre effet positif de ces mesures, le développement du « teamspirit » et du « teamwork » entre les différents services de l'ITM.

Le Call Center, qui a finalement pu être mis en place en date du 11 mai 2015 après l'installation du programme informatique y relatif, tient notamment lieu de « carte de visite » de l'ITM et aide essentiellement à contribuer à une image de marque positive de l'administration.

En appelant au numéro 247-76100, les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30.

#### A cet effet, le Call Center est responsable :

- D'une première prise en charge de l'administré.
- D'une première prise de contact, action à la base de toute création de nouveaux dossiers, de dossiers existants ainsi que pour tous les renseignements.

Pour toute question d'ordre général, le transfert de l'appel se fera du Call Center vers le Help Center où les renseignements nécessaires lui seront fournis. Dans les autres cas, par exemple dans le cadre de dossiers existants, les appels seront déviés vers les autres services en vue d'analyses plus approfondies et interventions éventuelles.

Les emails, fax et/ou lettres sont regroupés au sein du Help Center pour y être traités en ce qui concerne les questions d'ordre général. Toutes les autres affaires qui ne sauraient être traitées par le Help Center, sont transférées vers les autres services compétents.

Le modèle de fonctionnement de l'ITM, qui a été retenu depuis l'année 2015, s'est vu confirmer par les résultats obtenus en 2016.

Actuellement, 63% des appels téléphoniques, 64% des affaires qui sont introduites via les trois guichets régionaux, 71% des courriels et 68% des courriers sont directement traités et clôturés par le Help Center à l'aide de plus de 1.200 FAQ disponibles sur notre site internet.

Les FAQ vont être complétées prochainement par une rubrique spécialisée en matière de sécurité et de santé au travail.

Le Help Center agit également comme centre de compétence en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail, dont notamment la durée de travail (heures supplémentaires, travail du dimanche et plans d'organisation de travail), les conventions collectives de travail, des élections sociales, etc., ceci au niveau des jurisprudences, des FAQ, et en tant que centre de formation pour les inspecteurs stagiaires.

Le modèle du Help Center qui est considéré par tous nos partenaires comme une « success story », va continuer à se développer ceci dans l'unique but de vouloir élargir ses disponibilités au profit de l'administré.

Le Help Center a également comme mission d'orienter et de former les stagiaires dans les différents métiers de l'administration (personnel administratif, inspecteur du travail, etc.). Ceci, permettra aux stagiaires de bénéficier d'une formation spécialisée axée sur la formule « learning by doing » qui leur permettra de se développer au mieux dans leurs activités futures.

Du fait que le Help Center agit comme centre de compétence et centre de formation fera fonction de « bouclier protecteur » pour tous les services opérationnels dans les domaines du Droit Du Travail (DDT) et de la Sécurité et Santé au Travail (SST).



Graph. 10 / Le modèle de fonctionnement de l'ITM

Source: ITM



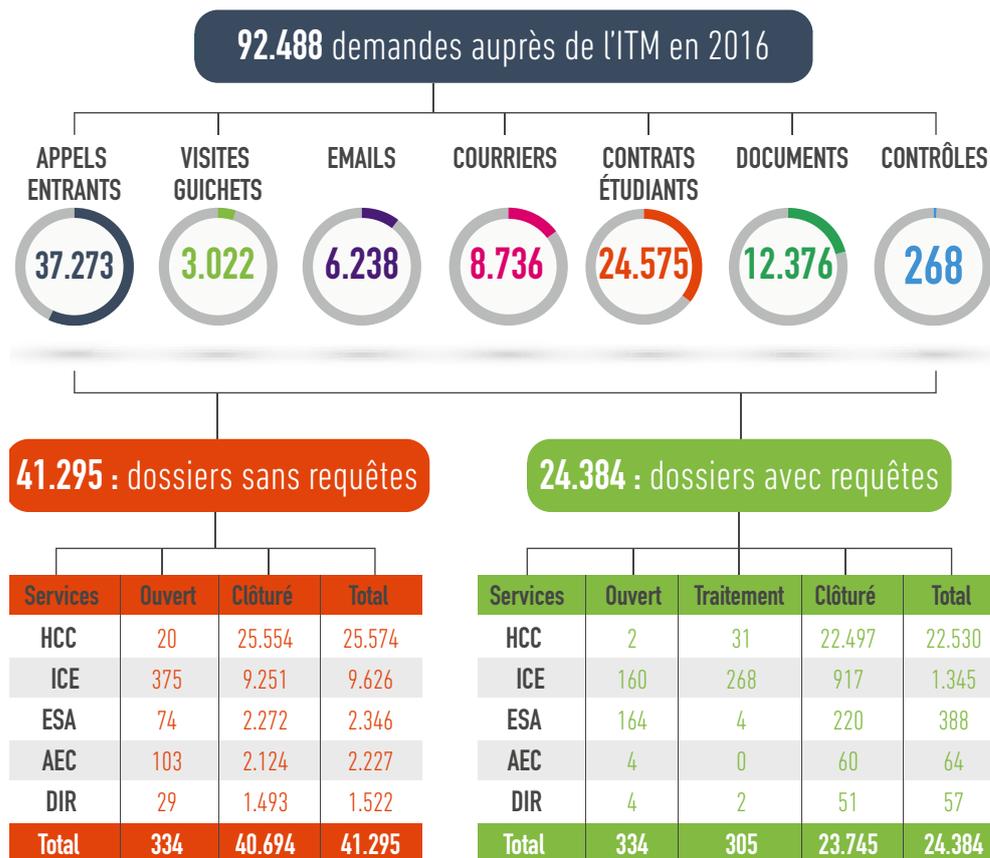
Par ailleurs, l'ITM envisage de devenir une « learning company » permettant de contribuer davantage au

développement durable en tenant compte d'une notion de qualité.

## VOLUMES DE TRAVAIL EN 2016 :

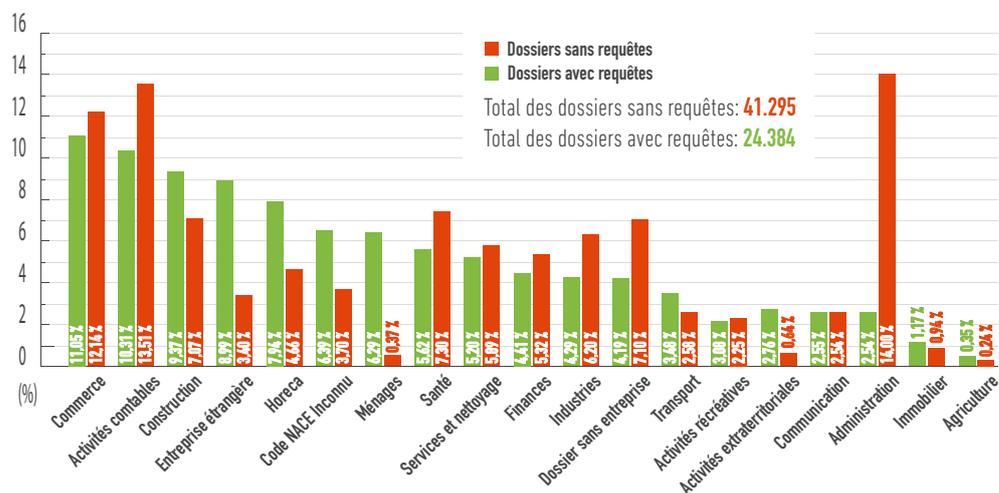
Graph. 11 / Volumes de travail en 2016 (en nombres absolus)

Source: ITM



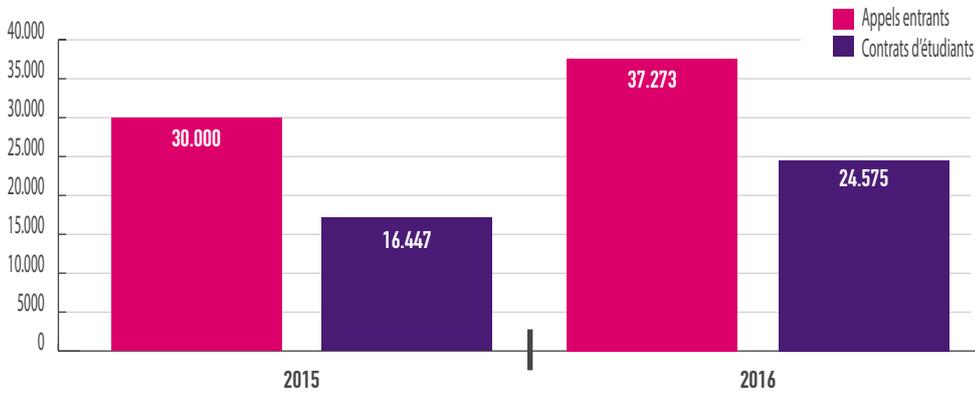
Graph. 12 / Volumes de travail 2016 en détail (par secteurs économiques en nombres absolus et en %)

Source: ITM

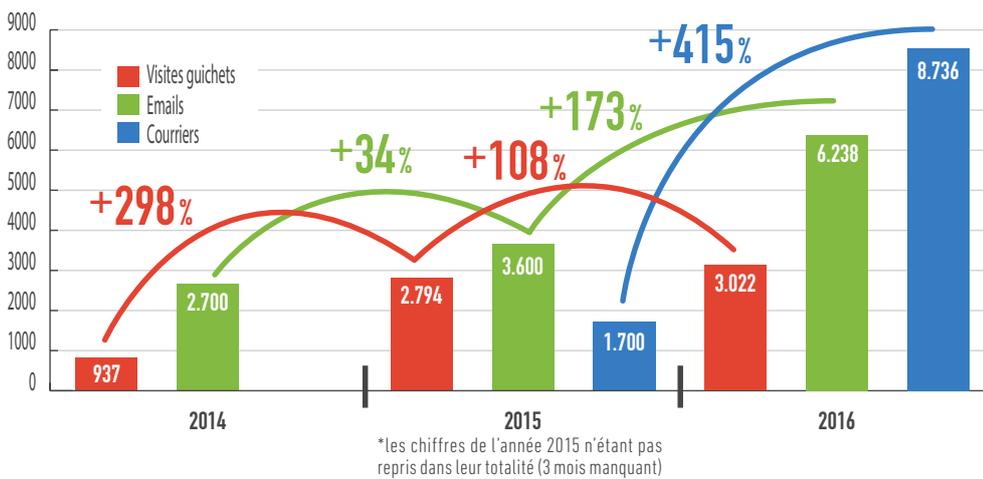


## ÉVOLUTION DU VOLUME DE TRAVAIL :

Graph. 13 / Évolution du volume d'appels entrants et de contrats étudiants de 2015 à 2016 (par année en nombres absolus) Source: ITM



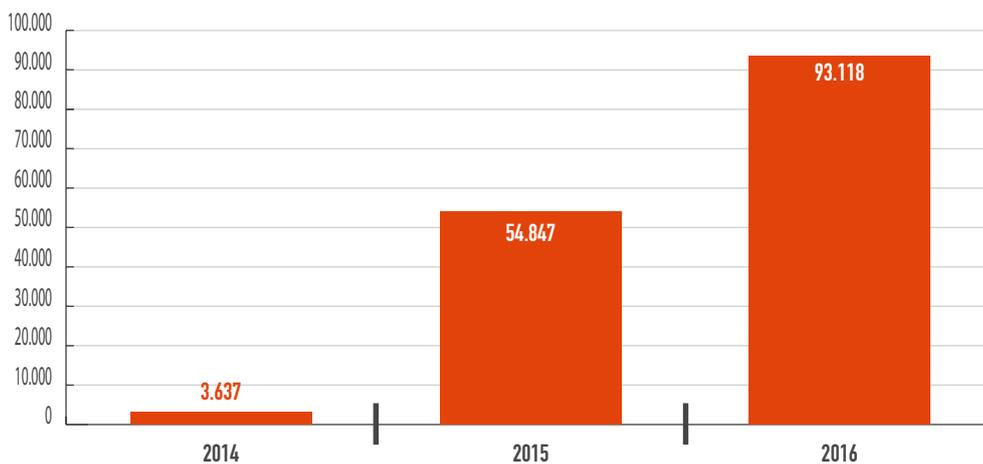
Graph. 14 / Évolution du volume de visites guichets, d'emails, de courriers de 2014 à 2016 (par année en nombres absolus et en %) Source: ITM



Graph. 15 / Évolution du volume total des demandes de 2014 à 2016 (par année en nombres absolus)

Source: ITM

## TOTAL DES DEMANDES ADRESSÉES À L'ITM



## 10. RESTRUCTURATION DE L'ITM : AVANCEMENT

### 10.1. PROXIMITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015, le Help Center a été renforcé en personnel étant donné que celui-ci se charge depuis cette date de l'accueil des clients de l'ITM au sein des guichets régionaux qui se trouvent à Diekirch, Esch-sur-Alzette, à Strassen et depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 à Wiltz, qui permettent d'assurer la réception des réclamations et la communication de renseignements aux salariés et employeurs et ainsi de garantir la proximité envers ces derniers tout en libérant les inspecteurs du travail, dont la mission principale consiste prioritairement à effectuer des contrôles sur le terrain.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 et en vue d'améliorer encore davantage la proximité et l'offre à nos clients (salariés et employeurs), un nouveau guichet régional de l'ITM a ouvert ses portes à Wiltz qui est ouvert le mercredi de chaque semaine de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00.

Actuellement, les administrés ont donc la possibilité de se rendre personnellement auprès des 4 guichets régionaux de l'ITM, dont les locaux sont, dans la mesure du possible partagés avec ceux de l'ADEM, ce qui a pour avantage supplémentaire de réduire au minimum les frais d'exploitation des administrations concernées de l'État.

### 10.2. FLEXIBILITÉ ET ACCESSIBILITÉ

Les salariés et les employeurs peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00, ce qui constitue un avantage considérable en faveur de l'administré au niveau de sa flexibilité personnelle.

A noter que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015. Auparavant la durée d'accueil au sein des guichets de l'ITM était limitée à une heure et demie par jour.

Aussi, les clients de l'ITM peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30 en appelant au numéro 247-76100.

Par ailleurs, les administrés peuvent nous envoyer des courriels à l'adresse e-mail ([contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu)) à toute heure de la journée.

Enfin, plus de 1.200 FAQ sont en permanence disponibles sur le site internet de l'ITM en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail.

### 10.3. RAPATRIEMENT

Pour le 1<sup>er</sup> avril 2015, l'ensemble des agents des agences régionales d'Esch-sur-Alzette et Strassen ont été rapatriés à Strassen étant donné qu'il a été constaté que l'agence de Diekirch allait sous peu manquer d'agents car ces derniers allaient pouvoir bénéficier de leur pension.

Compte tenu de ces contraintes, il fut nécessaire de redéployer les effectifs en remplaçant les agences régionales par les guichets, qui sont toujours implantés à Diekirch, Esch-sur-Alzette, à Strassen et depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 à Wiltz, qui permettent d'assurer la réception des réclamations et de communication de renseignements aux salariés et aux employeurs.

### 10.4. DÉCLOISONNEMENT

Si l'on veut transformer l'ITM en une administration plus efficace et réactive, il convient de parfaire l'objectif d'une organisation pluridisciplinaire, à tous les niveaux, en ce compris le décloisonnement entre les départements « Droit du Travail » et « Santé et sécurité au Travail ».

En vue de promouvoir l'efficacité et afin de garantir l'exécution de ses multiples missions, le nouvel organigramme, la nouvelle structure ainsi que les différents services de l'ITM affectés aux missions et fonctionnement de l'ITM sont plus efficaces et permettent d'assurer la mise en place de processus et de procédures adaptés à toutes ses missions.

### 10.5. DÉMÉNAGEMENTS

Au cours du mois d'avril et mai 2015, l'ensemble des agents de l'ITM ont dû changer de bureau dans les locaux de Strassen, ce qui a eu pour effet de gagner en espace disponible.

En effet, il a été constaté qu'au moins un tiers des vieilles archives ont pu être supprimées.

Pour continuer le processus du déménagement et en vue d'optimiser au mieux les surfaces existantes du bâtiment à Strassen, l'ITM envisage de digitaliser ses archives et de transformer deux locaux du sous-sol en salles de formations.

## 10.6. ORGANISATION

L'ITM s'est doté depuis le mois d'avril 2015 d'un organigramme fonctionnel, qui a été adapté depuis le début de l'année 2016.

### **Au niveau opérationnel, la direction est dorénavant épaulée par les différents services :**

- Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC).
- Établissements Soumis à Autorisations (ESA).
- Help Center (HCC).
- Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE).
- Service Affaires Internationales (SAI).

dont les responsables forment, ensemble avec le comité de direction, le comité opérationnel qui se réunit une fois par mois.

L'organigramme fonctionnel met fin à l'agissement individuel de la direction en vue de promouvoir le travail en horizontal animé par le comité de direction et soutenu par le comité opérationnel.

## 10.7. RECRUTEMENT

En vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM est tenue de continuer à recruter davantage de personnel dédié aux inspections et contrôles pour faire face au nombre subséquent de départs en retraite.

Cette mesure s'impose encore plus pertinemment en tenant compte du nombre croissant de missions qui lui ont été dernièrement et qui lui seront encore prochainement confiées en vertu des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, ainsi qu'en raison de l'accroissement constant du nombre de salariés et d'entreprises qui relèvent de son champ d'application.

Pour faire face aux problèmes existants en matière de recrutement, il est envisagé de poursuivre simultanément

plusieurs voies de recrutement, dont notamment le recrutement classique interne et externe auprès de la Fonction publique, mais également le recrutement d'agents de la Force armée ou bien d'employés de l'État par l'intermédiaire de l'ADEM.

L'objectif de l'ITM, c'est de pouvoir augmenter ses effectifs à au moins 200 agents au total au cours des dix prochaines années afin de pouvoir donner satisfaction aux multiples attentes des tous les acteurs du monde du travail, ceci toujours dans une optique du développement durable avec des objectifs à réaliser à court, moyen et long terme et ainsi être en mesure d'apporter la plus-value dont l'économie luxembourgeoise a besoin.

Une issue permettant d'éviter ces différents problèmes de recrutement serait dès lors de créer en premier lieu une carrière de l'inspecteur du travail spécifique, à l'image de celle existant pour les agents de la Police grand-ducale, ainsi qu'une grille de traitement propre en faveur des membres de l'inspectorat du travail, en vue de:

- a) rendre plus attractif l'exercice du métier de l'inspecteur du travail,
- b) recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

Cette réflexion pourrait constituer une solution possible au problème de recrutement de l'ITM, qui doit toutefois être discutée et décidée par la politique en vue de résoudre la situation existante et ainsi renverser le phénomène que le nombre des départs soit plus élevé que le nombre des nouvelles embauches.

Photo 10



Un agent de l'ESA à l'archivage

## 10.8. FORMATION

Tenant compte des différents problèmes au niveau du recrutement, de la qualité des ressources, des prérequis au niveau de l'éducation, il importe de continuer à développer « l'académie du savoir » permettant de garantir une formation continue tout au long de la carrière comportant un volet théorique, et un volet pratique dispensé au sein du HCC.

Étant donné la pénurie existante en ce qui concerne les ressources humaines dans les différents services de l'ITM, il importe également de continuer à développer le plan de formation.

Ce plan de formation permettra de garantir une mise à niveau des inspecteurs actuellement en place ainsi que d'assurer une formation aux nouvelles recrues.

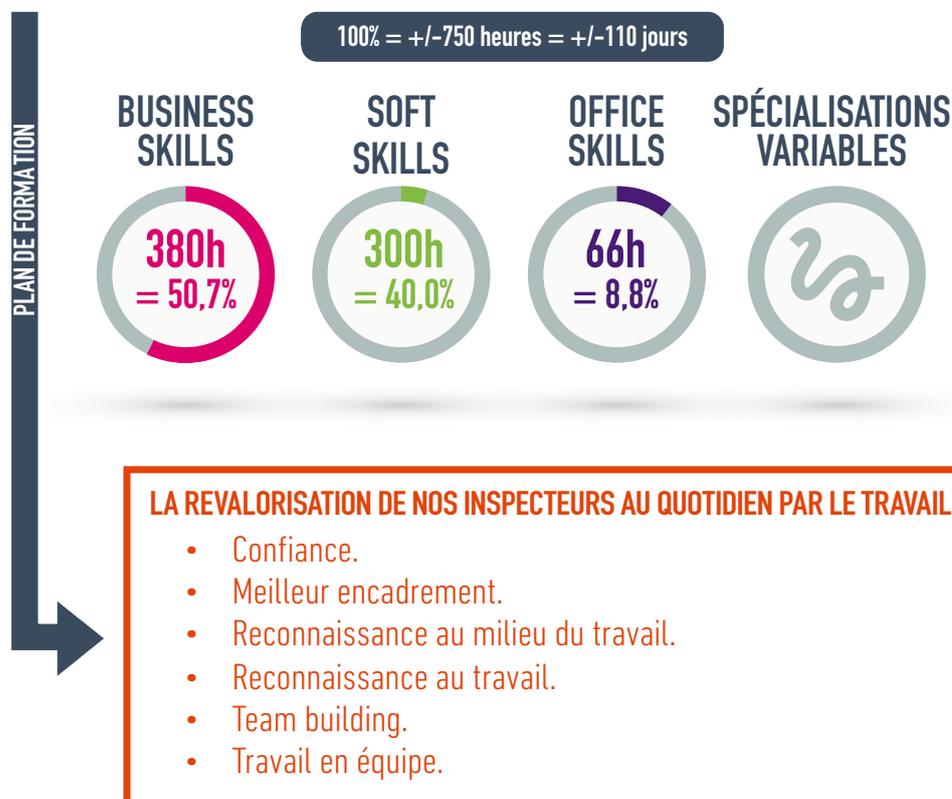
Ces mesures permettent à tous les agents d'acquérir les connaissances de base nécessaires pour exercer leurs fonctions actuelles et futures et leur offrant également une perspective personnelle à long terme ce qui constituera une situation « win-win » aussi bien pour les agents que pour l'administration.

Pour l'année 2016 le nombre des heures de formation s'élève à +/- 5.000h.

Graph. 16 / Système d'inspection du travail en évolution (en nombres absolus et en %)

Source: ITM

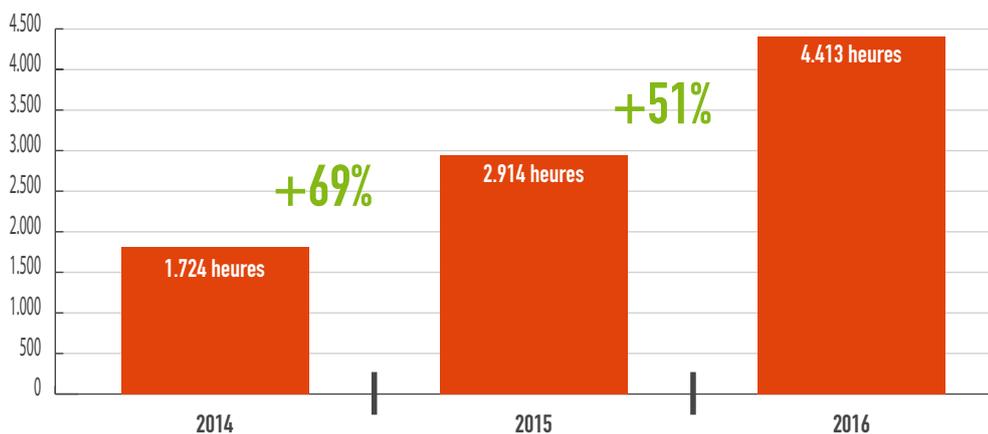
## LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL EN ÉVOLUTION



Graph.17 / Évolution du total des heures de formation (par année en nombres absolus et en %)

Source : ITM

## TOTAL DES HEURES DE FORMATION



### 10.9. COOPÉRATION

En vertu de son vaste domaine de compétences, l'ITM est amenée à participer à une multitude de réunions instaurées par différents comités, dont notamment le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

L'ITM collabore et coopère ainsi étroitement avec d'autres institutions telles que notamment l'Association d'assurance accidents, la Direction de la Santé, l'Administration des douanes et accises, la Police grand-ducale, le Centre commun de la sécurité sociale, l'Administration de l'enregistrement, le Parquet, l'Administration des

contributions directes ainsi qu'avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

En participant aux différents organes de coordination, qui sont notamment chargés de l'organisation des collaborations et des synergies entre les différentes administrations compétentes pour le monde du travail, l'ITM participe ainsi activement dans le but d'une mise en place d'une politique commune de contrôle et de prévention en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail.

Photo 11



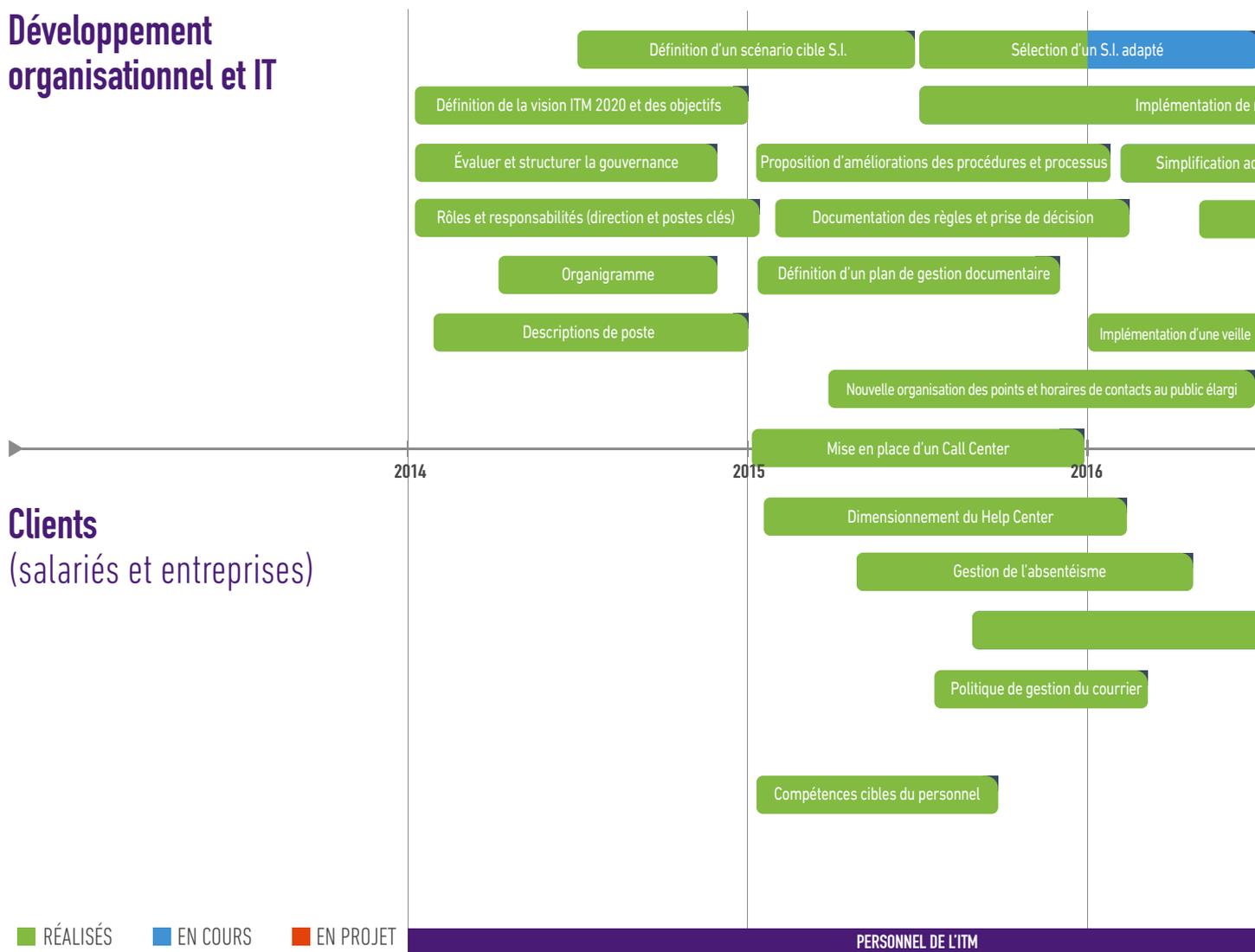


## 10.10. ÉVOLUTION DES PROJETS STRATÉGIQUES

Graph. 18 / Évolution des projets stratégiques

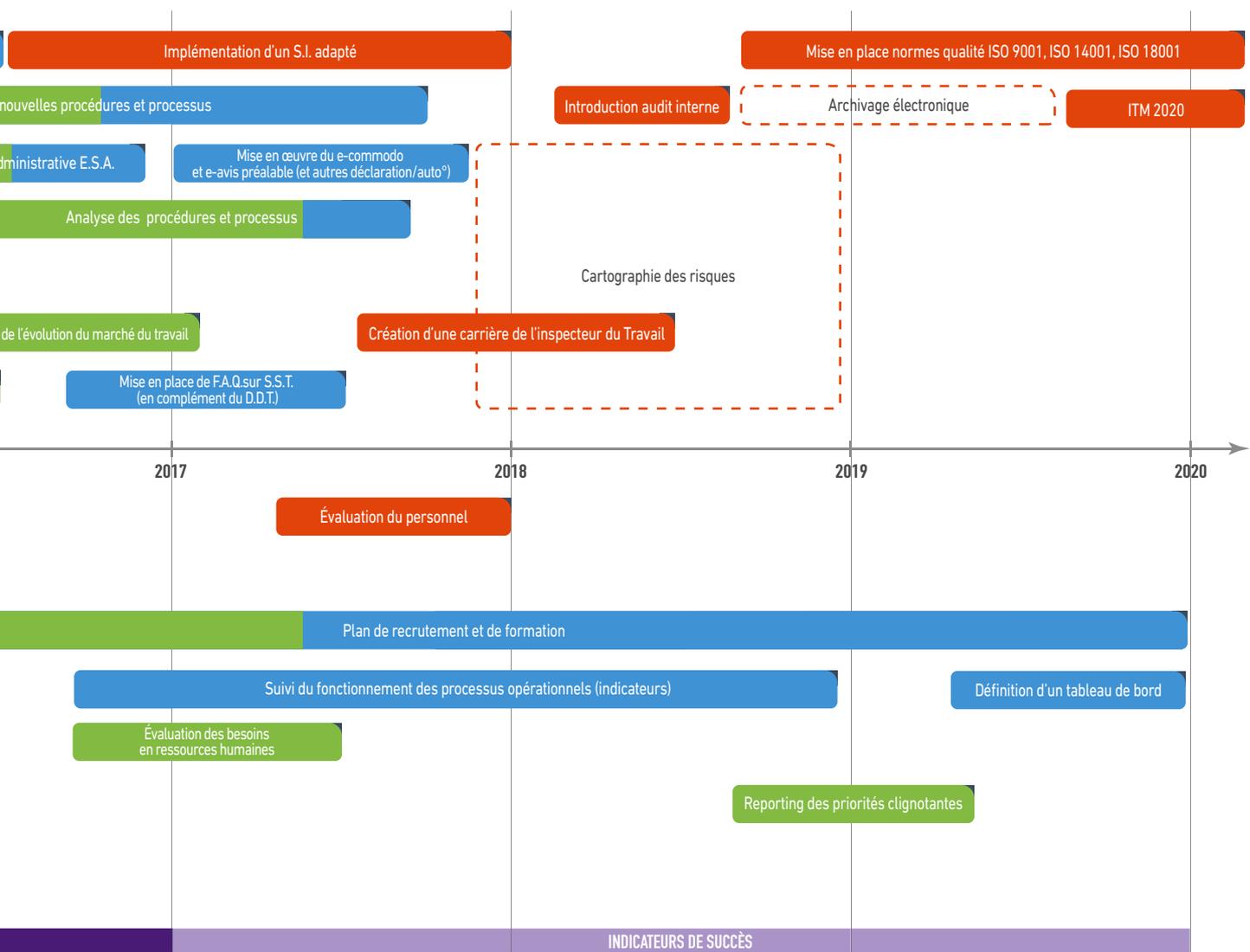
### Développement organisationnel et IT

### Clients (salariés et entreprises)





Source: ITM



## 11. STATISTIQUES DES DIFFÉRENTS SERVICES

### 11.1. « HELP CALL CENTER » (HCC)

#### 11.1.1. Call Center

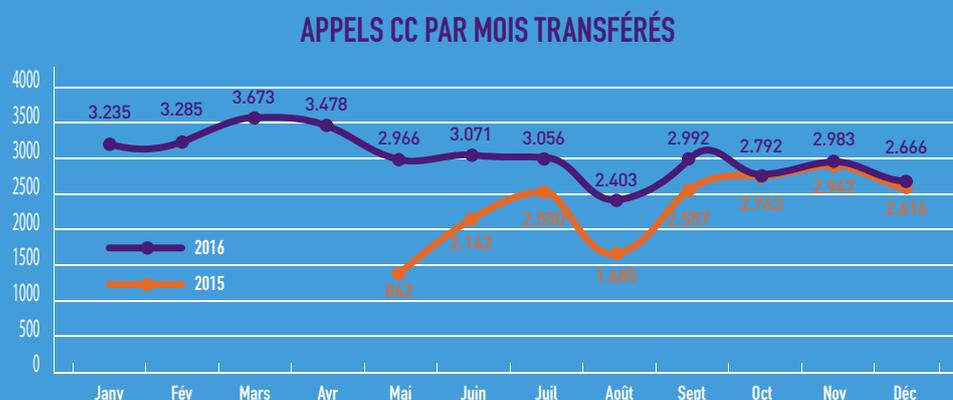
Le Call Center, qui a été mis en place en date du 11 mai 2015 après l'installation du programme informatique y relatif, tient notamment lieu de « carte de visite » de l'ITM et aide essentiellement à contribuer à une image de marque positive de l'administration envers l'extérieur.

Sur l'année 2016, un total de 37.273 appels téléphoniques ont pu être réceptionnés par le Call Center, dont 36.600 appels téléphoniques ont été transférés pour intervention directe aux différents services de l'ITM.

Le graphique ci-après reprend le nombre des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les agents des autres services de l'ITM :

Graph. 19 / Appels Call Center transférés (par mois en nombres absolus)

Source: ITM



\*Les chiffres de l'année 2015 n'étant pas repris dans leur totalité (à partir de mars 2015)

#### APPELS CC PAR ANNÉE



Graph. 20 / Appels Call Center (par année en nombres absolus)

Source: ITM

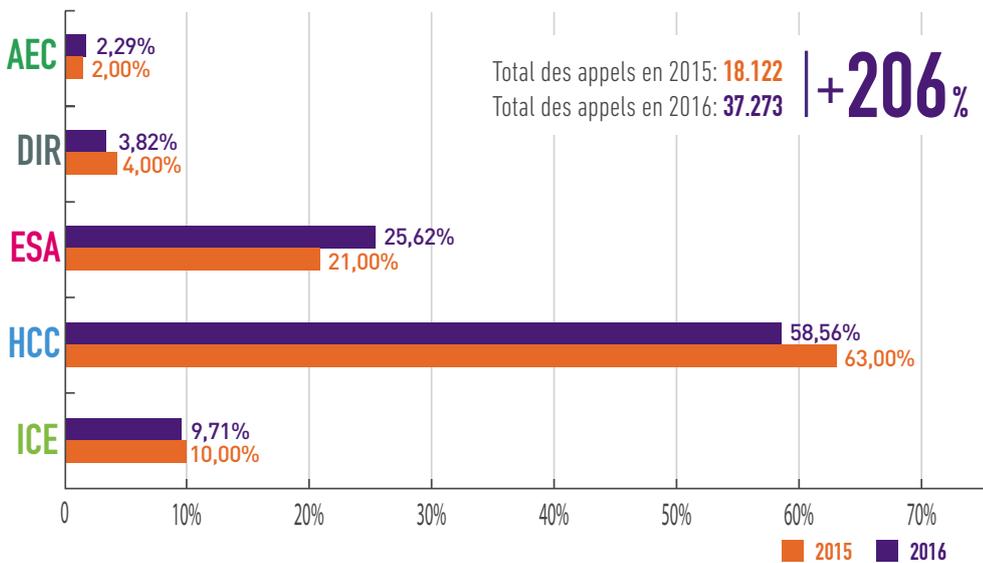
Total des appels en 2015: 18.122  
 Total des appels en 2016: 37.273 | **+206%**

Le graphique ci-après reprend la répartition en % des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les différents services de l'ITM :

Graph. 21 / Appels Call Center de destination (répartition par service en nombres absolus et en %)

Source: ITM

### APPELS CC PAR SERVICE DE DESTINATION



#### 11.1.2. Guichet

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015, les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 au sein des guichets régionaux qui se trouvent actuellement à Diekirch, à Esch-sur-Alzette, à Strassen et à Wiltz.

Depuis que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015, le nombre total des clients de l'ITM qui se sont rendus au sein de ses 4 guichets se chiffre à un total de 2.794 visites pour l'année 2015

et de 3.021 visites pour l'année 2016, alors que durant toute l'année 2014 avaient été enregistrées 937 visites.

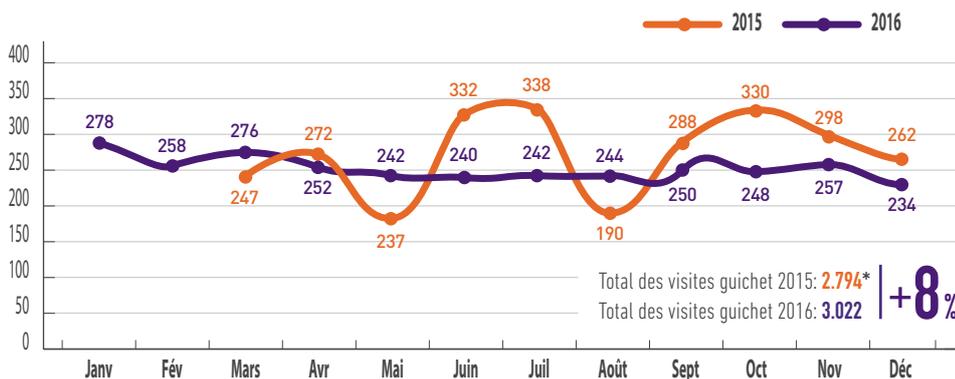
Il en résulte donc que l'ITM a pu comptabiliser une augmentation de près de 300% de plus de visites guichet en 2015 et en 2016.

Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traitées par mois par les agents du Help Center :

Graph. 22 / Visites guichet (par mois en nombres absolus et en %)

Source: ITM

### VISITES GUICHET

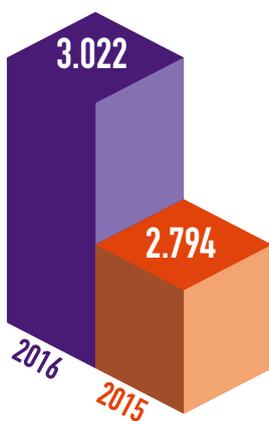


\*Les chiffres de l'année 2015 n'étant pas repris dans leur totalité (à partir de mars 2015)

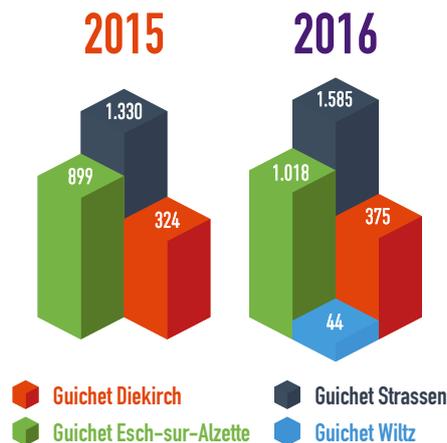
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traitées par an par les agents du Help Center :

Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traitées par an par les agents du Help Center :

Graph. 23 / Visites guichet (total par année en nombres absolus) Source: ITM



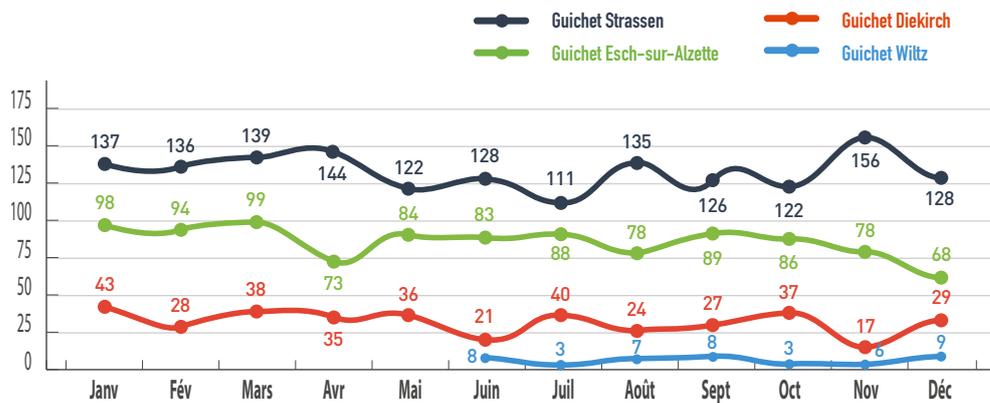
Graph. 24 / Visites guichet par site (par année en nombres absolus) Source: ITM



Graph. 25 / Visites guichet par site (par mois en nombres absolus) Source: ITM

Source: ITM

Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



Graph. 26 / Visites guichet (par localité et en %)

Source: ITM



À noter également que 52,4% des clients se sont rendus à Strassen, 33,7% à Esch-sur-Alzette, 12,4% à Diekirch et 1,5% à Wiltz.

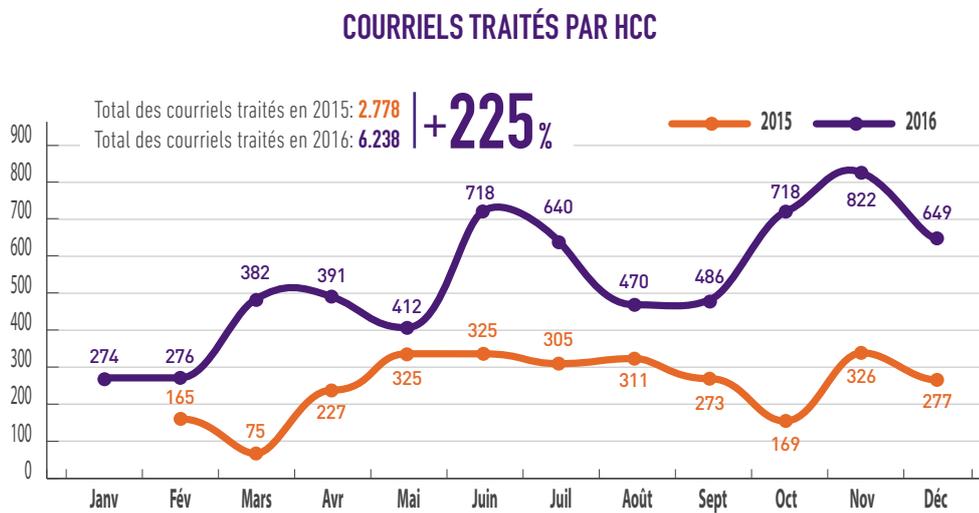
### 11.1.3. Courriels

Depuis le 11 mai 2015, il a été instauré une adresse e-mail unique « contact@itm.etat.lu » qui permet de recenser l'ensemble des courriels de l'ITM.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015, 2.778 courriels ont été traités par l'ITM pour l'année 2015 et 6.238 courriels ont pu être traités pour l'année 2016. Il s'agit d'une augmentation de 124,55 % par rapport à l'année 2015.

Le graphique ci-après reprend le nombre de courriels qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :

Graph. 27 / Courriels reçus et traités (par mois en nombres absolus et évolution en %) Source: ITM

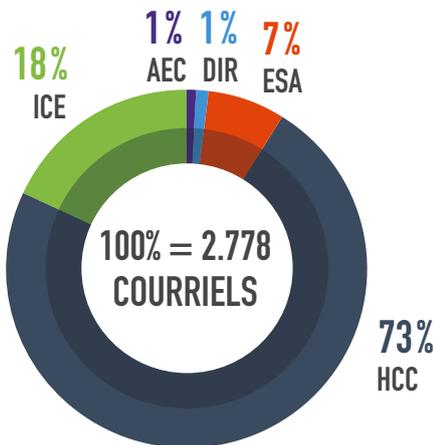


De ces 6.238 courriels, 74,1% ont pu être directement traités par le Help Center et 25,9% ont dû être transférés au sein des autres services de l'ITM.

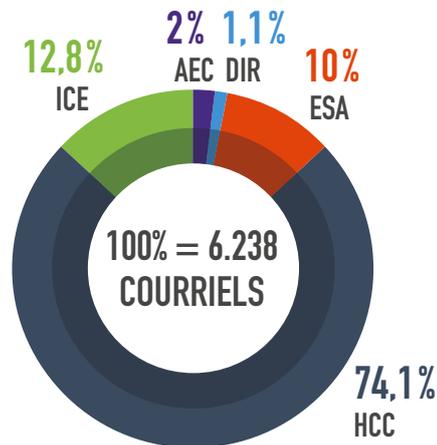
Le graphique ci-après reprend la répartition en % des courriels qui ont été réceptionnés et traités par les agents du Help Center et les courriels qui ont été transférés aux différents services de l'ITM :

Graph. 28 / Courriels transférés (par service en nombres absolus et en %) Source: ITM

#### COURRIELS TRANSFÉRÉS PAR SERVICE EN 2015



#### COURRIELS TRANSFÉRÉS PAR SERVICE EN 2016



#### 11.1.4. Courrier

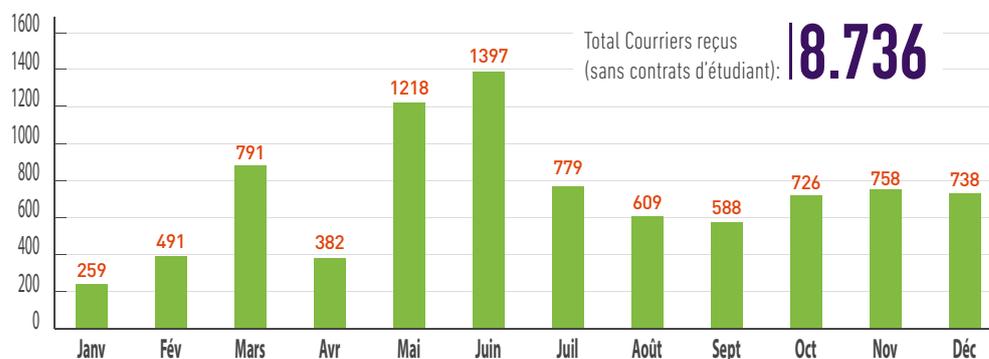
Depuis le mois de mars 2015, les agents du service HCC assurent également la gestion du courrier qui est distribué moyennant l'application « ITM Document Information System -IDOMIS » aux différents services et dont le nombre s'élevait à 8.736 courriers en 2016.

Le graphique ci-après reprend le nombre de courriers qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Help Center :

Graph. 29 / Courriers reçus sans contrats d'étudiant (en nombres absolus)

Source: ITM

#### COURRIERS REÇUS ITM (SANS CONTRATS D'ÉTUDIANT)



### 11.1.5. Contrats d'étudiant

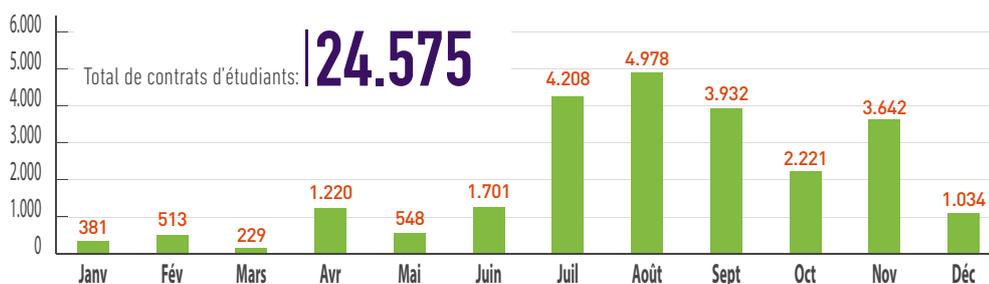
Depuis l'année 2016, les agents du service HCC assurent également le contrôle journalier des contrats d'étudiant, dont le nombre total s'élevait à 24.677 contrats en 2016.

Le tableau ci-après reprend le nombre des contrats d'étudiant qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Call Center :

Graph. 30 / Nombre de contrôles de contrats d'étudiants (en nombres absolus)

Source: ITM

#### CONTRATS D'ÉTUDIANTS



### 11.1.6. Durée de travail

Depuis, le 1<sup>er</sup> avril 2015, le Help Center a également été chargé de la gestion des demandes pour pouvoir effectuer des heures supplémentaires, des demandes de travail du dimanche ainsi que des plans d'organisation de travail.

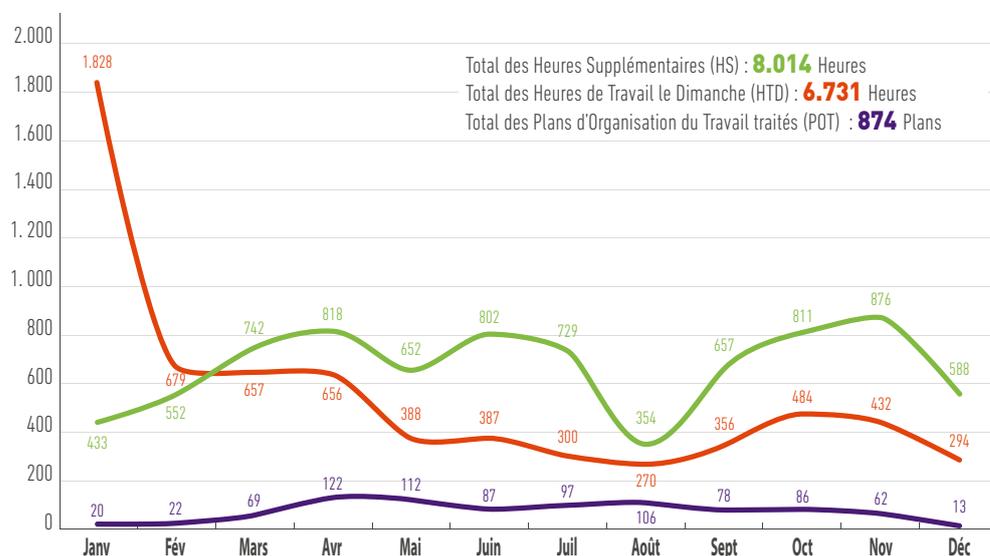
#### Ont été enregistrées:

- 8.014 demandes en vue de pouvoir effectuer des Heures Supplémentaires (HS).
- 6.731 demandes en vue de pouvoir prester des Heures de Travail le Dimanche (HTD).
- 874 Plans d'Organisation du Travail (POT).

Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes qui ont été traitées par mois par les agents du Help Center :

Graph. 31 / Nombre de demandes qui ont été traitées par mois (en nombres absolus et en %)

Source: ITM



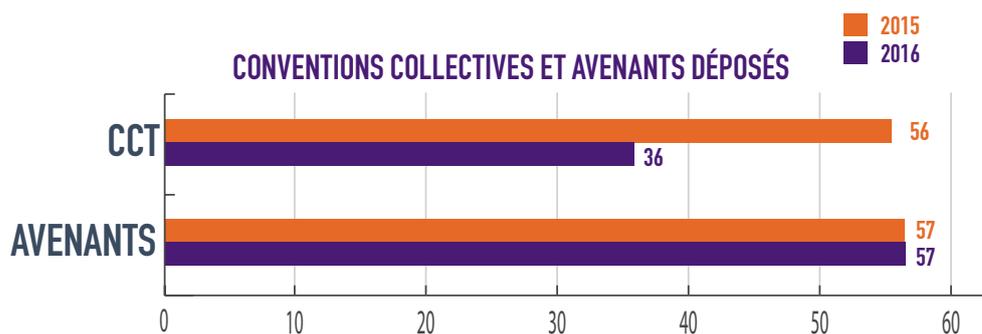
### 11.1.7. Conventions collectives

En 2016, 12 conventions collectives d'obligation générale ou des avenants aux conventions précitées et 81 conventions collectives d'entreprise ou des avenants aux conventions précitées dans les secteurs économiques suivants ont été déposées auprès de l'ITM :

• Activités comptables	7
• Activités récréatives	4
• Administrations	7
• Commerce	15
• Communication	1
• Construction	3
• Finances	4
• Industrie	34
• Transport	6

Graph. 32 / Conventions collectives et avenants déposés (en nombres absolus)

Source: ITM





### 11.1.8. Détachement de salariés

#### a) Déclarations de détachement

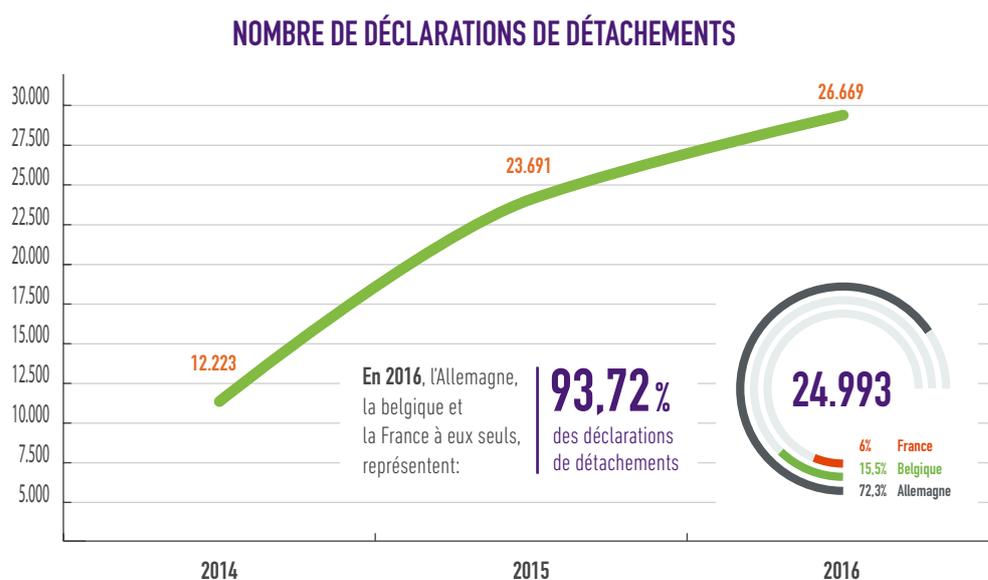
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le service Help Center a été chargé de la gestion des déclarations de détachement des salariés ainsi que des contrôles des entreprises détachantes et des salariés détachés sur le territoire luxembourgeois.

En 2016, 26.669 déclarations de détachement couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été enregistrées. Ceci représente une augmentation de 12,6 % par rapport à l'année 2015 et une augmentation de plus de 118 % par rapport à l'année 2014.

A noter que les statistiques en matière de détachement de salariés des années 2014 et 2015 reprises au sein du rapport annuel de l'année 2015 diffèrent légèrement des statistiques pour ces mêmes années et qui sont reprises au sein du présent rapport d'activité étant donné que des déclarations en version papier ont été enregistrées tout au long de l'année 2016 au sein de l'application « e-détachement » de l'ITM.

Graph. 33 / Nombre de déclarations de détachements (en nombres absolus)

Source: ITM



Tab. 05 / Nombre de déclarations de détachements par pays (en nombres absolus)

Source: ITM

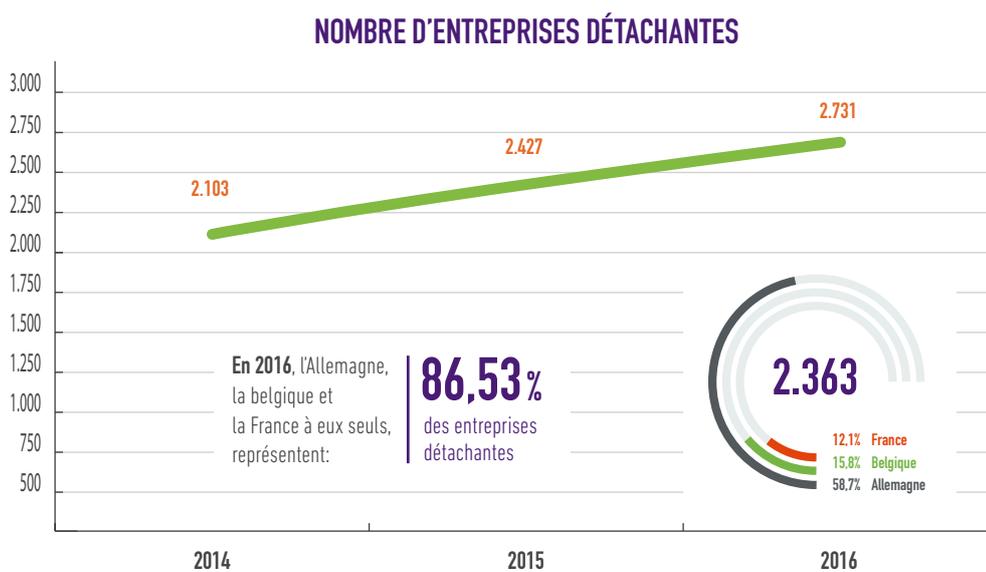
PAYS	2014	DIFFÉRENCE 2014-2015	2015	DIFFÉRENCE 2015-2016	2016
Allemagne	6.947	+ 249,71%	17.350	+ 11,11%	19.277
Belgique	3.509	+ 21,15%	4.251	- 3,08%	4.120
France	758	+ 41,03 %	1.069	+ 49,30%	1.596
Pologne	259	+ 22,78 %	318	+ 56,29%	497
Roumanie	47	- 10,64 %	42	+ 290,48%	164
Portugal	145	- 26,21 %	107	+ 51,40%	162
Autriche	45	+ 48,89 %	67	+ 138,81%	160
Italie	51	- 41,18 %	30	+ 383,33%	145
Autres	462	- 1,08 %	457	+ 19,91%	548
<b>Total</b>	<b>12.223</b>	<b>+ 193,82 %</b>	<b>23.691</b>	<b>+ 12,60%</b>	<b>26.669</b>

## b) Entreprises détachantes

En 2016, 2.731 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une augmentation de 12,5 % par rapport à l'année 2015 et une augmentation de plus de 29,9 % par rapport à l'année 2014.

Graph. 34 / Nombre d'entreprises détachantes (en nombres absolus)

Source: ITM



Tab. 06 / Nombre d'entreprises détachantes par pays (en nombres absolus)

Source: ITM

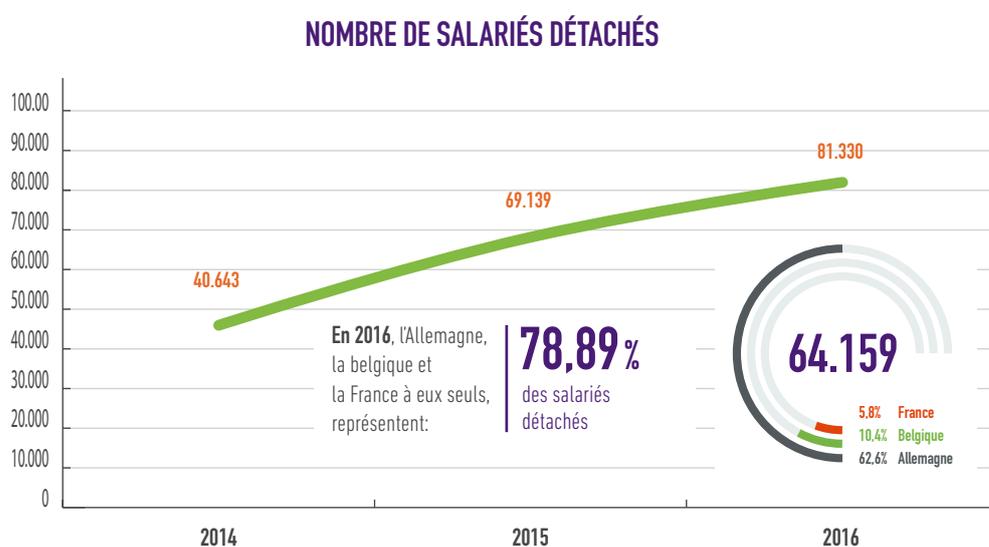
PAYS	2014	DIFFÉRENCE 2014-2015	2015	DIFFÉRENCE 2015-2016	2016
Allemagne	1.208	+ 18,87 %	1.436	+ 11,63%	1.603
Belgique	383	+ 13,92 %	398	+ 8,04%	430
France	260	+ 21,54 %	316	+ 4,43%	330
Pologne	48	- 2,08 %	47	+ 38,30%	65
Roumanie	11	- 9,09 %	10	0,00%	10
Portugal	17	- 35,29 %	11	+ 181,82%	31
Autriche	14	+ 50 %	21	+ 14,29%	24
Italie	26	- 19,23 %	21	+ 176,19%	58
Autres	136	+22,79 %	167	+ 7,78%	180
<b>Total</b>	<b>2.103</b>	<b>+ 15,40 %</b>	<b>2.427</b>	<b>+ 12,53%</b>	<b>2.731</b>

### c) Salariés détachés

En 2016, 81.330 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une augmentation de 17,6 % par rapport à l'année 2015 et une augmentation de plus de 100,1 % par rapport à l'année 2014.

Graph. 35 / Salariés détachés (en nombres absolus)

Source: ITM



Tab. 07 / Salariés détachés par pays

Source: ITM

PAYS	2014	DIFFÉRENCE 2014-2015	2015	DIFFÉRENCE 2015-2016	2016
Allemagne	22.634	+ 90,82 %	43.190	+ 17,92%	50.931
Belgique	8.576	+ 7,19 %	9.193	-7,54%	8.500
France	2.287	+ 47,09 %	3.364	+ 40,55%	4.728
Pologne	2.492	+137,00 %	5.906	+ 23,57%	7.298
Roumanie	631	+ 77,50 %	1.121	+ 98,04%	2.220
Portugal	905	- 12,04%	796	+ 55,90%	1.241
Autriche	184	+ 28,80 %	237	+ 34,18%	318
Italie	355	+ 20,00 %	426	+ 104,93%	873
Autres	2.579	+ 90,22 %	4.906	+ 6,42%	5.221
<b>Total</b>	<b>40.643</b>	<b>+70,11 %</b>	<b>69.139</b>	<b>+ 17,63%</b>	<b>81.330</b>

#### d) Contrôles

Au début de l'année 2016, l'Administration des douanes et accises et l'ITM se sont accordées à renforcer leur coopération contribuant à l'élaboration d'un système de contrôle efficace et efficient ayant pour objectif d'intensifier les contrôles notamment en matière de détachement de salariés afin de pouvoir lutter plus efficacement contre le dumping social, de favoriser ainsi la concurrence loyale et de protéger en même temps les droits des salariés détachés.

Suite à une formation en matière de détachement de salariés qui a été dispensée au cours du mois de juillet 2016 par des membres de l'inspectorat du travail en faveur des agents de terrain de l'Administration des douanes et accises et de l'ITM, cette coopération en matière de contrôle des entreprises détachantes et des salariés détachés a été entamée à partir du 1<sup>er</sup> août 2016.

Compte tenu des ressources humaines disponibles, le nombre total de contrôles réalisés en 2016 ciblant spécifiquement des situations de détachement s'élevait à 285 contrôles d'entreprises étrangères. Par suite des différents contrôles effectués, 148 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères.

Suite aux injonctions précitées, 96 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 52 amendes administratives pour un montant total de 219.500 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiés par l'ITM conformément à l'article L.614-13 du Code du travail qui dispose que : « En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L.614-4 à L.614-6 et L.614-8 à L.614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative, dont le montant est fixé entre 25 et 25.000 euros. »

Suite à la notification des amendes administratives, 28 entreprises étrangères ont formé opposition à l'encontre desdites décisions endéans un délai de 15 jours conformément à l'article L.614-13, ce qui a eu pour effet de décharger les entreprises étrangères du paiement un montant total de 49.000 euros.

Par ailleurs, il a été procédé à 24 régularisations salariales en vue d'aligner les salaires versés aux salariés détachés aux tarifs minimaux légaux et conventionnels en vigueur au Luxembourg.

A noter également que la **notification d'amendes administratives** en matière de détachement a été mise en œuvre pour la **première fois au cours de l'année 2016** par la nouvelle direction de l'ITM, alors que la loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, qui prévoit la possibilité d'infliger de telles amendes administratives, date du 21 décembre 2007.

Aussi, il est envisagé de concrétiser cette coopération avec l'Administration des douanes et accises par la signature d'une convention entre les ministres de tutelle des deux administrations au cours de l'année 2017.

Photo 14



Un inspecteur du travail de l'ITM et le **Ministre du travail** en discussion avec un responsable de la sécurité sur un chantier

A noter également que le projet de loi n°6989 visant à transposer en droit national la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil 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, dite « directive d'exécution », qui a pour finalité de prévenir, d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne et de garantir aux salariés détachés un niveau approprié de protection, et qui prévoit notamment également :

- Un renforcement de la collaboration administrative au niveau national.
- L'introduction du principe de la responsabilité solidaire entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, sous-traitant direct ou indirect ou bien d'un cocontractant d'un sous-traitant en cas du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés détachés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1 du Code du travail.
- L'introduction de mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites en cas de litige avec leur employeur.
- L'introduction de sanctions administratives spécifiques, dont le montant s'élève entre 1.000 euros et 5.000 euros par salarié détaché en cas d'infraction en matière de détachement et entre 2.000 euros et 10.000 euros par salarié détaché en cas de récidive dans le délai de 2 ans à compter du jour de la notification de la première amende.
- L'introduction de la possibilité d'ordonner la cessation des travaux en cas d'infractions graves en matière de détachement.
- L'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives.
- L'introduction de la possibilité pour l'ITM de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquements en matière de droit du travail.
- D'inclure également les membres de la Police grand-ducale comme autorité de contrôle.

Cette nouvelle loi permettra ainsi de renforcer considérablement les moyens de contrôle et de sanction des autorités de contrôle, à savoir les agents de l'Administration des douanes et accises, les officiers et agents de la Police grand-ducale et les membres de l'Inspection du travail et des mines.

**Pour pouvoir faire vivre les nouveaux pouvoirs de cette loi en vue de pouvoir lutter plus efficacement contre le dumping social, les effectifs de l'ITM devront être considérablement renforcés.**

Tab. 08 / Détachement Contrôles (en nombres absolus)

Source: ITM

PAYS	DOUANES (À PARTIR DU 1ER AOÛT 2016)	ITM (À PARTIR DU 20 SEPT. 2016)
Allemagne	52	100
Belgique	17	30
France	8	19
Pologne	0	18
Roumanie	1	5
Portugal	0	4
Autriche	0	4
Italie	2	4
Autres	5	16
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>200</b>

Photo 15



Contrôle d'un chantier et action de sensibilisation en matière de Sécurité, Santé au Travail (SST) en présence de Monsieur Boly, Directeur de l'ITM

### e) Requêtes « IMI »

Conformément à l'article L.142-1 du Code du travail, l'ITM a, en qualité d'«Autorité nationale compétente» en matière de détachement de salariés, la mission de coopérer par le biais du «Bureau de liaison luxembourgeois (BLL)» avec les autorités homologues d'autres États-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.

Le système «Internal Market Information System (IMI)» vise à faciliter les échanges d'informations ou de données entre les inspections des différents États-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](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm)).

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 2016, 14 demandes officielles de ce type ont été soumises au BLL et traitées par les agents du Help Center.



## 11.2. INSPECTIONS, CONTRÔLES ET ENQUÊTES (ICE)

### 11.2.1. 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 expliquées ci-après.

#### a. 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.

#### b. 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 salariés concernés.

En ce qui concerne les installateurs frigoristes, ceux-ci n'ont pas d'obligation d'appliquer le congé collectif. Les salariés 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 salariés concernés.

Photo 16



Le Ministre du travail en discussion sur un chantier avec les acteurs de la sécurité

Pour les congés d'été 2016 et d'hiver 2016/2017, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Tab. 09 / Demandes de congés d'été 2016 et d'hiver (en nombres absolus)

Source: ITM

DEMANDES	ÉTÉ 2016	ÉTÉ 2015	ÉVOLUTION	HIVER 2016	HIVER 2015	ÉVOLUTION
<b>Total des demandes</b>	213	123	90	62	42	20
<b>Demandes d'entreprises</b>	125	73	52	32	18	14
<b>Accord</b>	148	101	47	61	39	22
<b>Refus</b>	65	22	43	1	3	-2
OBJET	ÉTÉ 2016	ÉTÉ 2015	ÉVOLUTION	HIVER 2015	HIVER 2014	ÉVOLUTION
<b>Ecoles</b>	77	35	42	0	4	-4
<b>Entreprises</b>	28	11	17	20	0	20
<b>Travaux urgents</b>	4	3	1	0	0	0
<b>Arrêt impossible</b>	8	20	-12	6	9	-3
<b>Permanences</b>	32	40	-8	31	26	5
<b>Travaux normaux</b>	64	14	50	5	3	2
OBJET	ÉTÉ 2016	ÉTÉ 2015	ÉVOLUTION	HIVER 2015	HIVER 2014	ÉVOLUTION
<b>Salariés concernés</b>	1.474	929	<b>+545</b>	514	335	<b>+179</b>

### c. 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.

### d. 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.

### e. Contrôles effectués

En vue d'assurer le respect de l'application du congé collectif pour les secteurs d'activités concernés, l'ITM a réalisé pour l'exercice 2016 écoulé 142 contrôles sur chantiers, de sa propre initiative ainsi que sur base de dénonciations.

Ces contrôles ont abouti à 2 injonctions de cessation d'activités sur chantiers pour non-respect du congé collectif par les entreprises contrôlées.

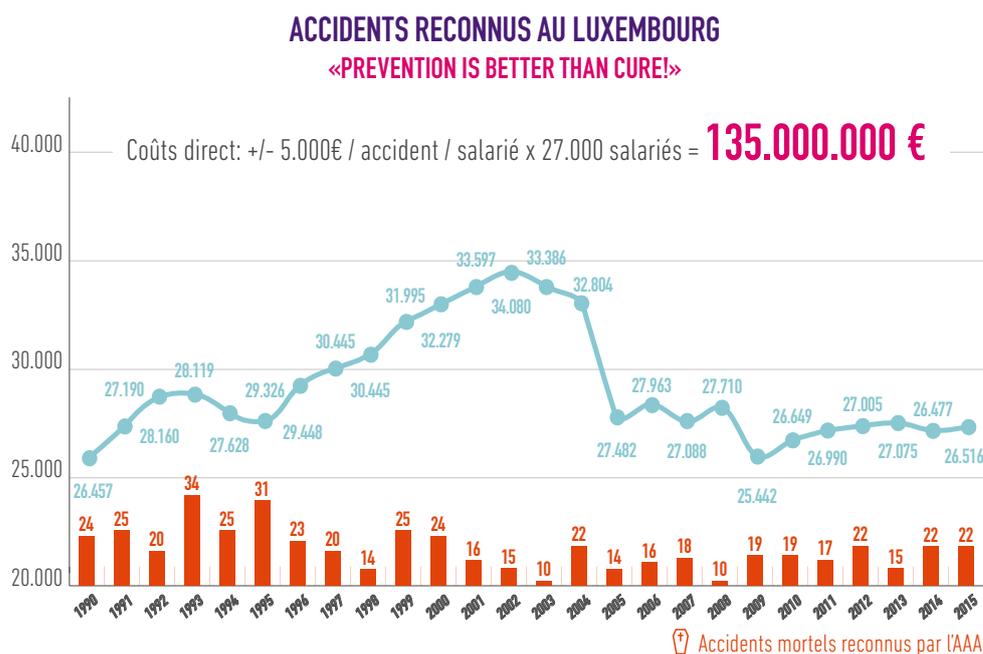
#### 11.2.2. Contrôles

En 2016, 1.345 dossiers ont été affectés au service ICE, dont 892 ont été traités par les agents de ce service et dont 453 dossiers sont en cours de traitement.

## 11.3. ACCIDENTS, ENQUÊTES ET CONTRÔLES (AEC)

### 11.3.1. Analyses et enquêtes effectuées

Graph. 36 / Accidents reconnus au Luxembourg (évolution par année en nombres absolus) Source : Association d'Assurance Accident (AAA)



Au courant de l'année 2016, 476 accidents du travail ont été déclarés à l'ITM, dont 331 ont été déclarés par la Police grand-ducale et 351 dossiers ont été traités par les agents du service AEC, dont 62 dossiers ont été transmis au Ministère public.

Par ailleurs, 112 interventions concernant des dangers imminents ont été effectuées par les agents du service AEC.

Tab. 10 / Analyses et enquêtes effectuées (en nombres absolus)

Source : ITM

ANALYSES ET ENQUÊTES EFFECTUÉES	NOMBRE	EN %
Accidents	476	81%
Dangers imminents et incidents	112	19%
<b>Total</b>	<b>588</b>	<b>100%</b>

Les 476 accidents du travail se répartissent comme suit en fonction de leur gravité :

Tab. 11 / Accidents du travail et leur gravité (répartition en nombres absolus et en %)

Source : ITM

ACCIDENTS DU TRAVAIL EN FONCTION DE LEUR GRAVITÉ	NOMBRE	EN %
Accidents bénins	210	44,1%
Accidents graves	69	14,5%
Accidents mortels ⚠	15	3,2%
Accidents moyens	182	38,2%
<b>Total</b>	<b>476</b>	<b>100%</b>

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2016, deux agents du service AEC ont dû être affectés auprès du service ICE en vue de pouvoir remplacer certains départs.

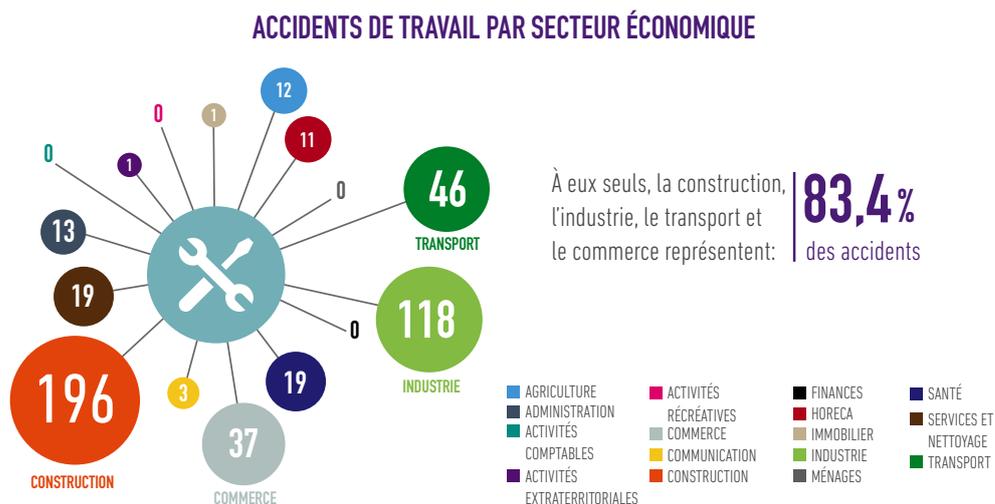


### 11.3.2. Accidents du travail par secteur économique

Les 476 accidents du travail se répartissent comme suit en fonction du secteur économique :

Graph. 37 / Accidents de travail par secteur économique (en nombres absolus et en %)

Source: ITM



### 11.4. ÉTABLISSEMENTS SOUMIS À AUTORISATION (ESA)

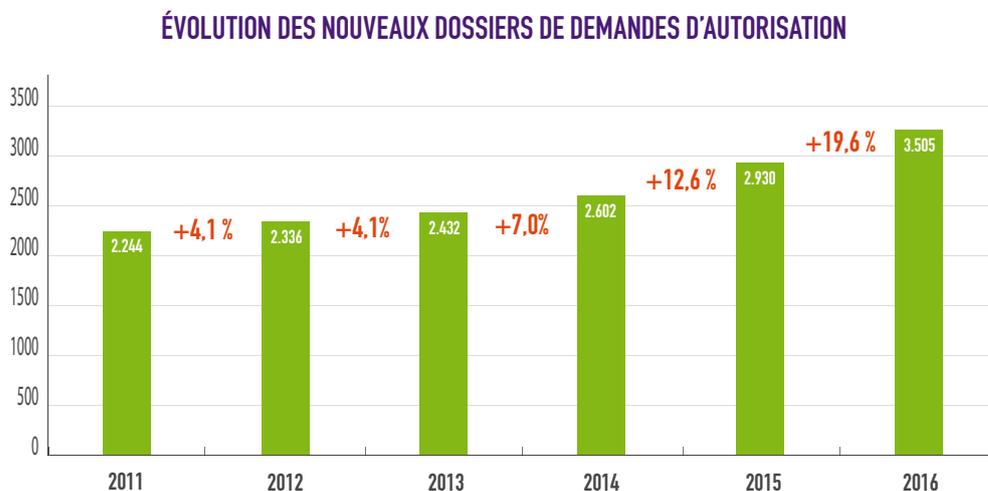
La Division regroupe principalement les activités suivantes :

#### 11.4.1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés

Au cours de l'année 2016, 3.505 nouveaux dossiers de demande d'autorisation d'exploitation ont été introduits au titre de la législation relative aux établissements classés.

Graph. 38 / Évolution des nouveaux dossiers de demandes d'autorisation (en nombres absolus)

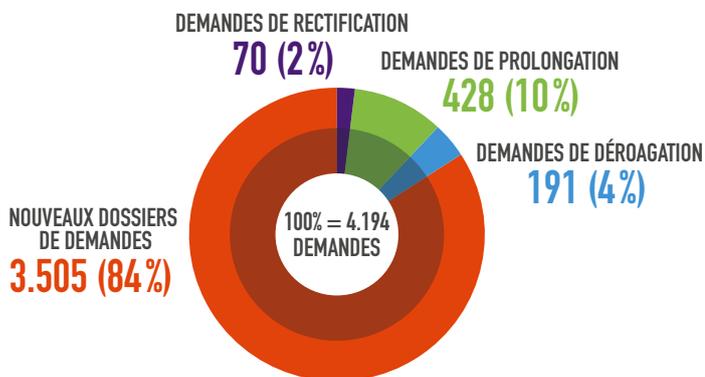
Source: ITM



Y s'ajoutent 689 demandes de dérogation, prolongation et rectification.

Graph. 39 / Total des demandes d'autorisation (répartition en nombres absolus et en %)

Source: ITM

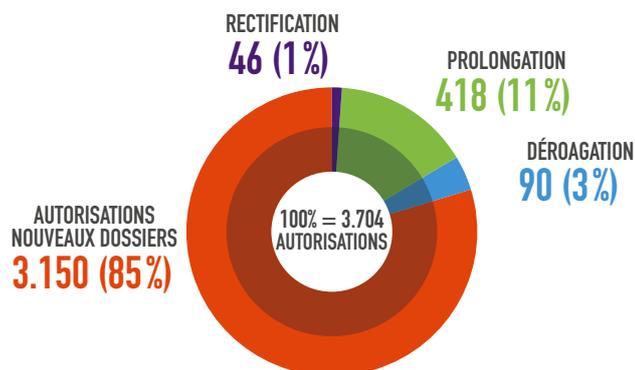


Au total 4.194 demandes ont été introduites en 2016.

Pendant la même période, 3.704 arrêtés d'autorisation ont été délivrés. Ce nombre se répartit en :

Graph. 40 / Total des autorisations (répartition en nombres absolus et en %)

Source: ITM



Les 3.150 autorisations sur des nouveaux dossiers de demande se répartissent en :

- 420 autorisations de la classe 1.
- 315 autorisations de la classe 3.
- 2.415 autorisations de la classe 3A.

Graph. 41 / Total des autorisations: Dossiers Classes 1,3 et 3A (répartition en nombres absolus et en %)

Source: ITM



Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés ont pour objectif, dans le cadre des compétences du ministre de tutelle, de garantir :

- La sécurité du public et du voisinage en général ainsi que la sécurité.
- L'hygiène et la santé sur le lieu de travail.
- La salubrité et l'ergonomie.

En relation avec l'exploitation des établissements, installations et activités repris au règlement grand-ducal du 10 mai 2012 portant nouvelles nomenclature et classification des établissements classés.

Dans ce cadre les experts du service ESA réalisent d'une part un travail d'analyse et de conseil technique, respectivement d'information pour des nouveaux projets ou des projets de mise en conformité en amont de l'introduction des demandes d'autorisation et d'autre part un travail d'analyse spécifique technique et administrative de la conformité des demandes d'autorisations aux dispositions de la loi, ainsi qu'aux

prescriptions ITM, règles techniques, règles de l'art et normes internationales applicables en vigueur.

Ce travail a pour but, dans une approche de prévention, de garantir que les objectifs de la loi relative aux établissements classés soient garantis dans le cadre des arrêtés d'autorisation délivrés. L'activité de conseil respectivement d'information a pour objectif principal de permettre aux bureaux d'architecte, bureaux d'études et aux maîtres d'ouvrage d'adapter éventuellement leurs projets aux impositions de meilleures technologie disponibles en matière de sécurité, santé, hygiène, salubrité et ergonomie, ceci permettant ultérieurement un traitement plus effectif des demandes d'autorisation.

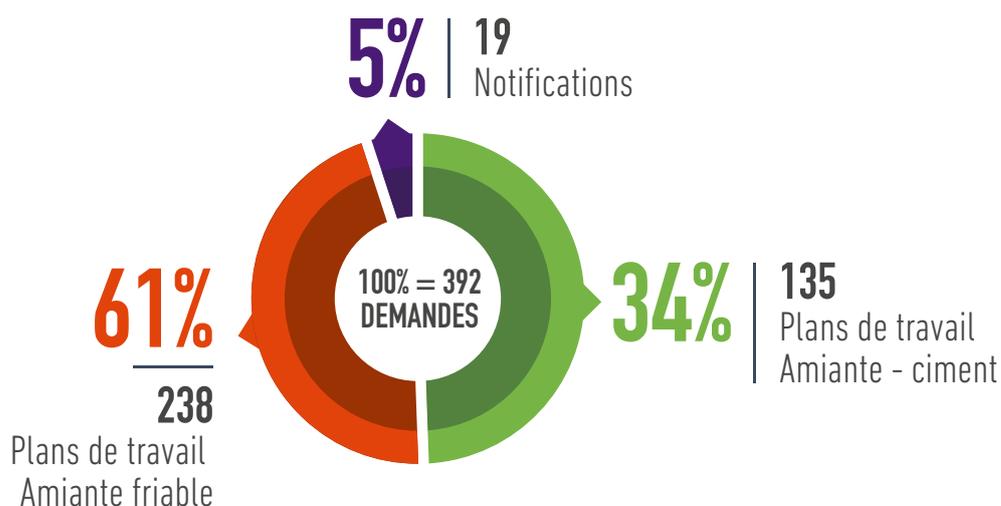
Dans le cadre des activités de contrôle et d'expertises, les membres du service travaillent en étroite collaboration avec les experts et les organismes de contrôle agréés en charge des études, expertises, réceptions et contrôles règlementaires effectués dans les limites des compétences de l'Inspection du travail et des mines.

#### 11.4.2. Protection des salariés à l'égard de l'amiante

Dans le cadre des activités de contrôle concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition et à l'inhalation des fibres d'amiante 392 dossiers relatifs à cette problématique ont été introduits au cours

de l'année 2016 auprès de l'ITM et ont pu être suivis par les agents du service ESA.

Graph. 42 / Nombre de dossiers «Amiante» traités au cours de l'année 2016 (en nombres absolus et répartition en %) Source: ITM





### 11.4.3. Seveso

Les activités en relation avec la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ont pour objectif 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 modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

À l'heure actuelle, au Grand-Duché de Luxembourg :

**9 ÉTABLISSEMENTS** | sont classés  
seuil haut



**10 ÉTABLISSEMENTS** | sont classés  
seuil bas



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 précité, ainsi que par rapport aux conditions imposées par le ministre de tutelle dans le cadre des arrêtés d'exploitation délivrés au titre de la loi relative aux établissements classés. 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.

En 2015, les membres de la division ont, en collaboration avec les autres autorités compétentes en la matière, finalisé la transposition de la directive 2012/18/UE, dite Seveso III.

### 11.4.4. Convention de Helsinki

La division est également en charge des missions de l'Inspection du travail et des mines en relation avec 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, 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.

Le personnel de la division accompagne en collaboration avec les experts nationaux et internationaux, ainsi que les organismes agréés ces établissements à haut risques lors des phases de planification et autorisation et sont en charge d'un contrôle et suivi poussé lors de la phase exploitation.

#### 11.4.5. Explosifs à usage civil

En ce qui concerne les activités en relation avec la mise sur le marché d'explosifs à usage civil et professionnel, la division est en charge des missions attribuées à l'Inspection du travail et des mines dans le cadre du règlement grand-ducal du 24 novembre 2005 relatif à la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil. A cet effet, elle traite les demandes de transferts d'explosifs afin de pouvoir délivrer les autorisations nécessaires garantissant que des explosifs puissent être importés ou exportés.

En 2016, 174 autorisations pour le transfert de matières explosives à usage civil ont été établies.

#### 11.4.6. La sécurité dans les tunnels

En ce qui concerne les activités en relation avec la sécurité dans certains tunnels routiers, l'Inspection du travail et des mines, en tant qu'autorité administrative au sens de la loi du 21 novembre 2007 concernant la sécurité dans certains tunnels routiers, veille à ce que toutes les mesures nécessaires afin de garantir la sécurité durant l'exploitation des tunnels aient été mises en place. A l'heure actuelle 2 tunnels tombent sous la compétence de l'Inspection du travail et des mines

La division est en charge des missions attribuées à l'Inspection du travail et des mines dans le cadre de la législation en question et exécute ces tâches d'ordre d'entités de contrôle et autres en étroite collaboration avec l'agent de sécurité et l'administration des ponts et chaussées.

À cet effet, un exercice grandeur nature a eu lieu en 2016 dans le tunnel de Mondorf les bains sur l'autoroute A13.

#### 11.4.7. Les mines, minières et carrières

En ce qui concerne les activités en relation avec la sécurité dans les mines, les compétences attribuées à l'Inspection du travail et des mines par les différentes législations existantes en la matière, la division est en charge des questions spécifiques ayant trait à la sécurité en relation avec les mines existantes exploitées ou condamnées, dans le but de garantir la sécurité de tous les intervenants.

#### 11.4.8. Contrôles et réclamations

En complément des activités précitées, la division traite également des réclamations et effectue des contrôles en relation avec ses domaines d'activités ainsi que la sécurité et santé sur le lieu de travail en général.

#### 11.4.9. Transposition des directives

Le service « ESA » s'occupe de la transposition de directives et propose le cas échéant de nouveaux projets de lois et de règlement grand-ducaux qui tombent dans ses domaines de compétences.

#### 11.4.10. Élaboration de prescriptions types de sécurité-santé et de prévention incendie

Le service « ESA » élabore également des prescriptions types de sécurité-santé et de prévention incendie pour les établissements repris au sein de la nomenclature des établissements classés qui peuvent être téléchargées sous format PDF à l'aide du lien suivant [www.itm.lu/home/autorisation-etablissement-class/conditions-types.html](http://www.itm.lu/home/autorisation-etablissement-class/conditions-types.html)

## 11.5 « SERVICE AFFAIRES INTERNATIONALES – SAI »

### 11.5.1. Législation européenne

Groupe de travail « Questions sociales »

Participation à 24 réunions du groupe de travail « Questions sociales » à Bruxelles afin de préparer et coordonner les négociations des propositions législatives suivantes :



Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La Commission a présenté le 8 mars 2016 une révision ciblée de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs pour lutter contre les pratiques déloyales et promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique.

Le détachement de travailleurs joue un rôle essentiel dans le marché intérieur, notamment dans le domaine de la prestation transfrontière de services, en particulier dans le secteur de la construction et dans certains secteurs de services à la personne et aux entreprises.

Globalement, en 2014, on comptait plus de 1,9 million de travailleurs détachés dans l'UE (représentant 0,7% de la main d'œuvre totale de l'UE), soit une hausse de 10,3% par rapport à 2013 et de 44,4% par rapport à 2010.

La proposition envisage de garantir des conditions salariales équitables aux travailleurs détachés et une concurrence loyale entre les entreprises détachant des travailleurs et les entreprises locales dans le pays d'accueil.

La révision introduirait des changements dans 3 grands domaines:

#### 1. Détachement dépassant 24 mois : la proposition prévoit ce qui suit:

- Lorsque la durée prévue ou effective du détachement dépasse 24 mois, l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché serait réputé être le pays dans lequel celui-ci accomplit habituellement son travail.

- En cas de remplacement de travailleurs détachés effectuant la même tâche au même endroit, la durée cumulée des périodes de détachement des travailleurs concernés serait prise en considération, en ce qui concerne les travailleurs détachés pour une durée effective d'au moins six mois.

#### 2. Conditions de travail et d'emploi, y compris dans les situations de sous-traitance : la révision proposée :

- Rend les conventions collectives applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs de l'économie, que les activités soient visées ou non à l'annexe de la directive 96/71 (ce qui est actuellement le cas uniquement pour le secteur de la construction).
- Implique que les règles relatives à la rémunération applicables aux travailleurs locaux, découlant de la législation ou de conventions collectives d'application générale, s'appliqueraient également aux travailleurs détachés.
- Oblige les États membres à publier sur un site internet les éléments constitutifs de la rémunération des travailleurs détachés.
- Permet aux États membres d'obliger les entreprises à ne sous-traiter qu'à des entreprises qui accordent aux travailleurs certaines conditions de rémunération applicables au contractant, y compris celles résultant de conventions collectives d'application non générale. Néanmoins, cela ne pourrait être fait que de manière non discriminatoire: les mêmes obligations devraient être imposées à tous les sous-traitants nationaux.

### 3. Règles sur les travailleurs intérimaires :

- Une nouvelle disposition établit les conditions applicables aux travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire établie dans un État membre autre que l'État membre d'établissement de l'entreprise utilisatrice. Cette disposition précise que les conditions qui s'appliquent aux entreprises transfrontières de travail intérimaire mettant des travailleurs à disposition devraient être celles qui sont appliquées aux entreprises nationales mettant des travailleurs à disposition. Contrairement à la directive actuelle, il s'agirait désormais d'une obligation juridique imposée aux États membres.

La proposition de la révision de la directive 96/71 ne porte sur aucune des questions abordées par la directive d'exécution de 2014 visant à renforcer les instruments destinés à combattre et sanctionner les contournements ainsi que les fraudes relatives au détachement de travailleurs.

Au lieu de cela, elle met l'accent sur les questions liées au cadre réglementaire de l'Union fixé par la directive initiale de 1996. Par conséquent, la proposition de révision ciblée de la directive de 1996 ainsi que la directive d'exécution sont complémentaires et se renforcent mutuellement.

Au niveau européen, le groupe de travail «Questions sociales» a analysé différentes approches pour surmonter les divergences de vues des délégations. La proposition de révision de la directive de 1996 était bloquée fin 2016 à cause des positions controversées entre les anciens et nouveaux États membres.

Cependant, il est nécessaire de poursuivre les travaux techniques et les débats politiques sur les questions du détachement de longue durée, de la rémunération et de la sous-traitance en 2017.

## Première proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

La Commission européenne a tablé en date du 13 mai 2016 une proposition de modifier la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes (2004/37/CE) en vue de limiter l'exposition à 13 de ces agents sur le lieu de travail.

Il s'agit des agents chimiques suivants : 1,2-époxypropane, 1,3-butadiène, 2-nitropropane, acrylamide, bromoéthylène, composés du chrome (VI), oxyde d'éthylène, hydrazine, o-toluidine, silice cristalline alvéolaire, fibres céramiques réfractaires.

La Commission a proposé également de modifier les valeurs limites de deux agents qui figurent déjà dans la directive 2004/37/CE :

- La valeur limite pour le chlorure de vinyle monomère passerait de 7,77 à 2,6 mg/m<sup>3</sup> sur huit heures.
- La valeur limite applicable aux poussières de bois durs passerait de 5 à 3 mg/m<sup>3</sup>. LU aurait pu accepter ici une valeur plus ambitieuse vu notre législation nationale (2 mg/m<sup>3</sup>).

Afin de déterminer, pour un certain nombre d'agents cancérigènes, les valeurs limites à inscrire dans la directive, la Commission a lancé une analyse scientifique et économique de plus de 20 agents chimiques prioritaires. Dans l'Union, quelque 20 millions de travailleurs sont exposés à au moins l'un d'eux.

Pour les travailleurs et leurs familles, le cancer lié au travail ne peut pas seulement conduire à la perte de la vie, mais également à des coûts de soins de santé et des pertes des salaires.

Pour les entreprises, le cancer lié au travail implique des coûts de remplacement du personnel et des pertes de productivité ayant des conséquences négatives sur leur compétitivité.

La mesure proposée par la présente directive vise à établir des valeurs limites pour 13 des agents prioritaires recensés. Pour les autres, de plus amples travaux préparatoires sont nécessaires, la proposition s'y rapportant étant prévue pour début 2017 après des analyses plus poussées.

Le groupe de travail «Questions sociales» a commencé à examiner la proposition en mai 2016. Le Conseil des ministres du travail a approuvé une orientation

générale sur le texte lors de la session le 13 octobre 2016. Les négociations avec le Parlement européen devraient débuter en 2017.

## Décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré.

Le 9 avril 2014, la Commission a proposé l'établissement d'une plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré.

La décision a été discutée par les présidences lettone et luxembourgeoise dans le groupe de travail « questions sociales » à Bruxelles. La présidence du Conseil et le Parlement sont parvenus sous la présidence luxembourgeoise à un accord provisoire le 11 novembre 2015 à la suite d'une série de trilogues. Le 2 février 2016, le Parlement européen a adopté la décision et le Conseil l'a adoptée formellement le 24 février 2016. En date du 27 mai la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré a été mise en place.

La plateforme est composée des autorités compétentes de tous les États membres et des représentants des partenaires sociaux interprofessionnels au niveau européen.

L'objectif premier de la plate-forme est d'apporter une valeur ajoutée à l'échelon de l'Union dans le but d'aider à lutter contre le problème complexe du travail non déclaré tout en respectant pleinement les compétences et les procédures nationales. La plate-forme contribue aussi à rendre plus efficaces les actions de l'Union et les actions nationales visant à améliorer les conditions de travail et à faciliter l'intégration sur le marché du travail et l'inclusion sociale, y compris en améliorant

l'application de la législation dans ces domaines, ainsi qu'à diminuer le travail non déclaré et à créer des emplois dans l'économie formelle, en évitant ainsi la détérioration de la qualité de l'emploi ainsi que celle de la santé et de la sécurité au travail.

Pour atteindre les objectifs, la plate-forme, à l'échelon de l'Union, encourage la coopération entre États membres:

- En procédant à l'échange de bonnes pratiques et d'informations.
- En développant les connaissances et l'analyse.
- En encourageant et en facilitant des approches novatrices d'une coopération transfrontalière effective et efficace ainsi qu'en évaluant les expériences.
- En contribuant à une compréhension transversale des questions liées au travail non déclaré.

La plate-forme traite toutes les formes de travail non déclaré, y compris le faux travail indépendant qui est utilisé pour dissimuler l'emploi d'un travailleur afin de réduire les impôts et les cotisations sociales. Elle promeut en outre la formation du personnel de différents pays et recense des principes communs pour les inspections du travail.

Photo 19



La plateforme se réunira au moins deux fois par an et des groupes spécifiques seront créés pour traiter les différents aspects du travail non déclaré. La première réunion plénière de la Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré en octobre 2016 s'est concentrée principalement sur le Programme de travail pour la période 2017-2018. Les activités de cette plénière ont compris: une étude sur le travail indépendant fictif, un séminaire sur l'élaboration d'une approche globale en matière de lutte contre le travail non déclaré, un projet d'assistance mutuelle en Roumanie et un séminaire national en Suède.

En date du 23 août 2016, la Commission a présenté sa nouvelle proposition de règlement concernant les 3 agences à caractère tripartite, entre autres EU-OSHA.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a été instituée en 1994 pour contribuer à l'amélioration du milieu de travail en ce qui concerne la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, par une action visant à développer et à diffuser les connaissances susceptibles de permettre cette amélioration.

L'Agence a pour objectif de fournir aux institutions et organes de l'Union européenne, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux personnes concernées dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail les informations techniques, scientifiques et économiques ainsi qu'une expertise pointue utile dans ce domaine.

La révision du règlement fondateur offre la possibilité d'actualiser les objectifs et les missions de l'EU-OSHA. Elle permettra notamment de définir plus précisément le rôle dévolu à l'EU-OSHA dans le soutien apporté à la Commission et aux autres institutions et organes de l'Union, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux autres personnes concernées en matière de conception et de mise en œuvre des politiques relatives à la

santé et à la sécurité au travail, tant au niveau national que de l'Union.

En outre, la révision crée la possibilité de prévoir des mesures antifraudes, une politique en matière de conflit d'intérêts, un dispositif d'évaluation et de réexamen, ainsi que l'établissement d'un accord de siège. La révision permettra aussi d'harmoniser les dispositions relatives à la programmation et aux rapports avec les exigences fixées par le règlement financier-cadre révisé.

Le principal élément nouveau qui caractérise le règlement proposé est une nouvelle structure de gouvernance fixant entre autres les priorités stratégiques des activités de l'Agence et des compétences relevant de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Au niveau européen, la présidence slovaque a discuté la proposition dans le groupe de travail « Questions Sociales ». Le Conseil des ministres du travail du 8 décembre 2016 a dégagé une orientation générale pour la proposition de texte EU-OSHA. Les négociations avec le Parlement européen devraient débuter en 2017.



Photo 22



Monsieur Boly lors de la réunion du 19 octobre 2016 à Mondorf-les-Bains avec des experts du Luxembourg et des pays voisins

## EU-OSHA : Conférences – Réunions.

En prélude à la Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail, l'Inspection du travail et des mines a réuni en date du 19 octobre 2016 à Mondorf-les-Bains des experts du Luxembourg et des pays voisins pour discuter de la promotion d'une vie active durable. Marco Boly a reçu à cette occasion Messieurs Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Marc Picard, de la Fédération des installateurs en équipements sanitaires et climatiques, et Jean-Luc De Matteis, membre du Bureau exécutif de l'OGBL.

Dans le cadre des campagnes européennes « Lieux de travail sains », une représentante de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a présenté la campagne pour les années 2016-2017 avec le thème spécifique « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge ». Elle a également présenté certains outils développés expressément pour les entreprises, même de petite taille, et notamment le Guide électronique disponible gratuitement en français et en allemand pour le Luxembourg.

Afin d'enrichir les échanges, l'Inspection du travail et des mines a décidé de regarder par-delà les frontières et de partager les expériences, les pratiques et les solutions. Des experts venant des pays voisins ont abordé les sujets suivants :

- Les stratégies adoptées en Allemagne pour maintenir les travailleurs plus âgés dans l'emploi.
- Le travail soutenable en fin de carrière, en prenant l'exemple de la Belgique.
- Comment agir sur l'employabilité pour favoriser une vie active de travail durable.
- Un panorama des conditions de travail des salariés au Luxembourg selon l'âge.

Dans la même thématique a eu lieu une réunion le 15 décembre 2016 avec les partenaires sociaux afin de s'échanger sur le thème « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge », d'exprimer les avis et réflexions et de préparer la prochaine conférence dans le cadre de la campagne européenne « Lieux de travail sains » qui se tiendra en automne 2017.



## 12. FUTURE CARRIÈRE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Tenant compte des différents problèmes au niveau du recrutement, de la qualité des ressources, des prérequis au niveau de l'éducation, deux conclusions majeures s'imposent.

D'un côté la nécessité absolue de devoir créer une « académie de savoir » permettant de garantir une formation continue tout au long de la carrière comportant un volet théorique, et un volet pratique dispensé

au sein du HCC et de l'autre côté de créer une carrière spéciale, notamment celle de l'inspecteur du travail qui s'assimile aux carrières de la Police Grand-Ducale et/ou de l'Administration des Douanes et Accises.

La mise en place d'une telle académie encadrée d'un plan de formation bien ciblé tenant compte des connaissances de base des différents candidats pourrait se définir comme suit:

Tab. 12 / Future carrière de l'inspecteur du travail: Plan de formation de l'académie

Source: ITM

VOLET	DURÉE	STATUT
<b>Formation théorique Droit Du Travail (DT) et Sécurité, Santé au Travail (SST) compétence générale</b>	min. 6 mois	Nominations auprès de l'ITM (AIT)
<b>Help Center (HCC)</b>	min. 12 mois	Inspecteur stagiaire
<b>Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE)</b>	min. 5 ans	Inspecteur du travail
<b>Décisions pour un service</b>	Selon la demande du candidat et disponibilités de postes	Chef d'équipe (ou d'autres postes de responsabilité)

Photo 24



HCC - Back-office «Détachement de travailleurs: Saisie des données recueillies lors d'un contrôle»

Étant donné la pénurie existante en ce qui concerne les ressources humaines dans les différents services de l'ITM, ce plan de formation ne pourra pas être respecté à la lettre vu que l'ITM doit faire face à ses réalités actuelles et qu'elle devra le cas échéant affecter directement des agents au sein des services ESA et ICE et ainsi faire abstraction à sa propre règle.

De même l'ITM doit adopter une philosophie de la « gestion du savoir ».

Ceci vaut tant pour les agents en activité que pour ceux qui partent en retraite. En effet, il importe que les agents partagent leurs connaissances théoriques et pratiques et mettent ces dernières à la disposition de l'ITM qui pourra dès lors les transmettre aux nouvelles recrues.

Ce challenge moyennant le plan de formation est un exercice à court et à moyen terme en vue de garantir une mise à niveau des inspecteurs actuellement en place et une formation bien spécifique enseignée aux nouvelles recrues.

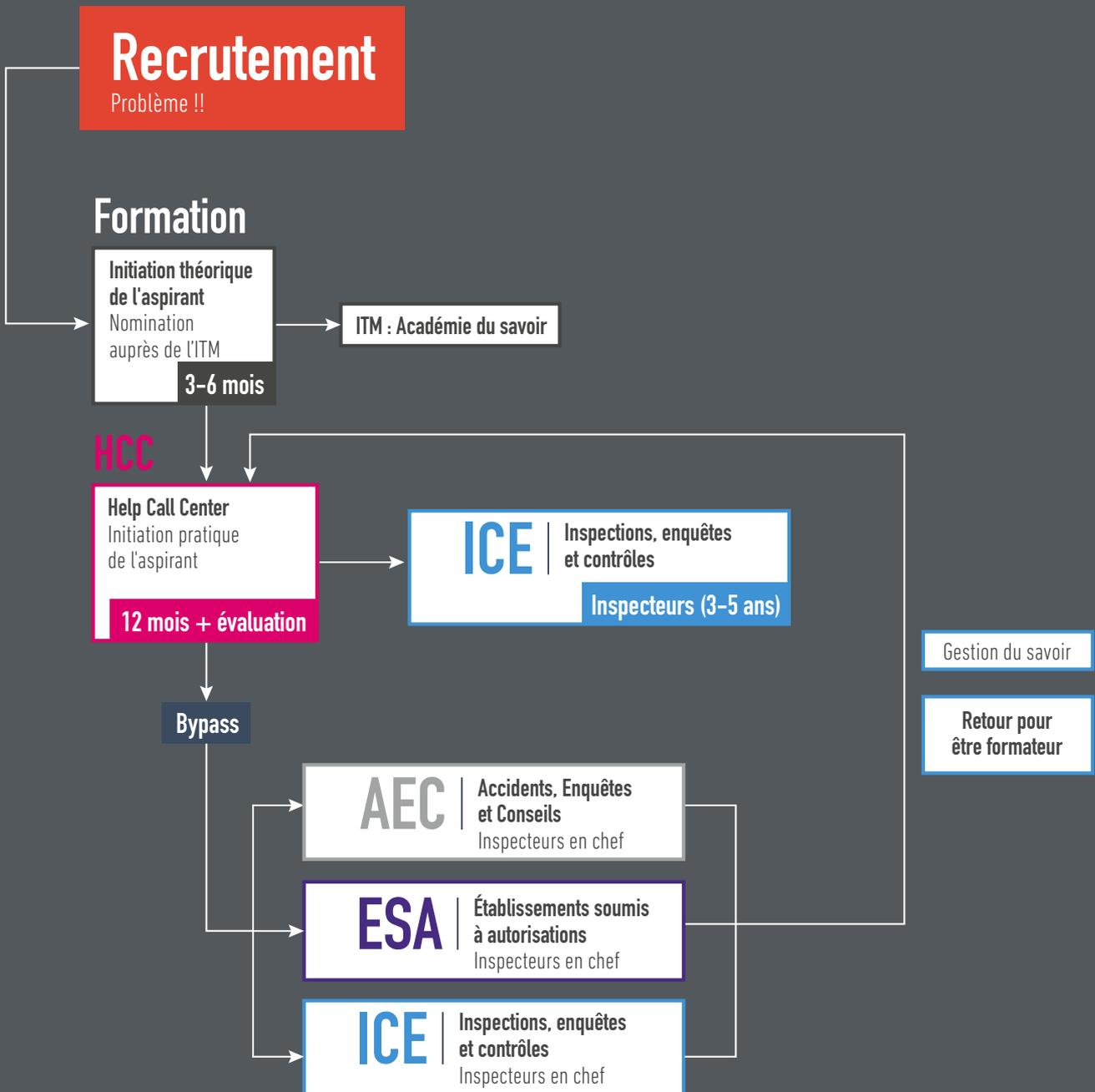
Ces mesures permettent à tous les agents d'acquérir les connaissances de base nécessaires pour exercer leurs fonctions actuelles et futures et leur offrant également une perspective personnelle à long terme ce qui constituera une situation « win-win » aussi bien pour les agents que pour l'administration.

Ceci dans une constante vision de créer une homogénéité du savoir, de favoriser l'effet du « NOUS », et de valoriser chaque agent pour finalement stimuler la notion d'équipe.

Graph. 43 / Futur inspecteur du travail: Plan de carrière

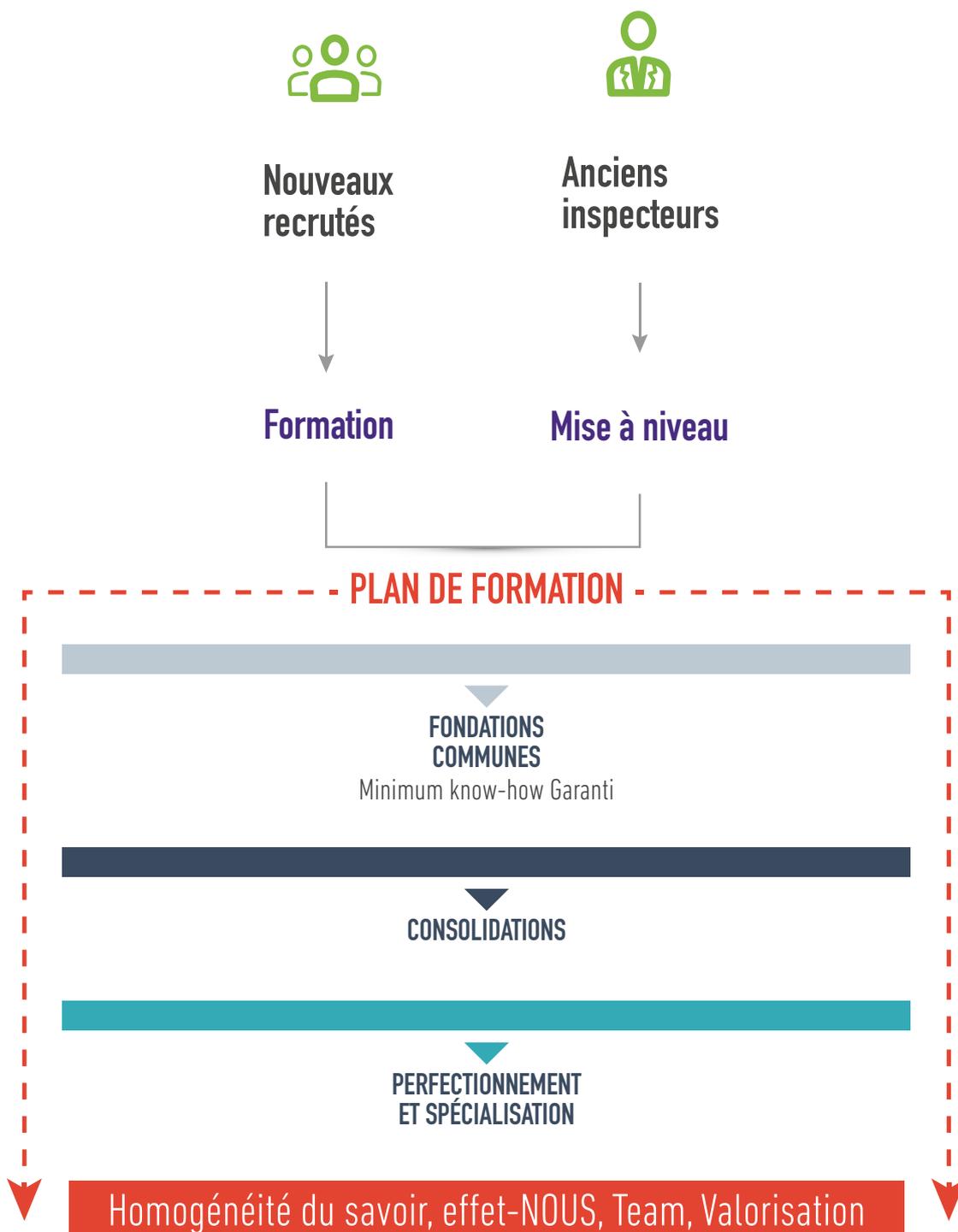
Source: ITM

## UNE CARRIÈRE AVEC UNE PERSPECTIVE



Graph. 44 / Plan de formation

Source: ITM



## 13. QUESTIONS PARLEMENTAIRES

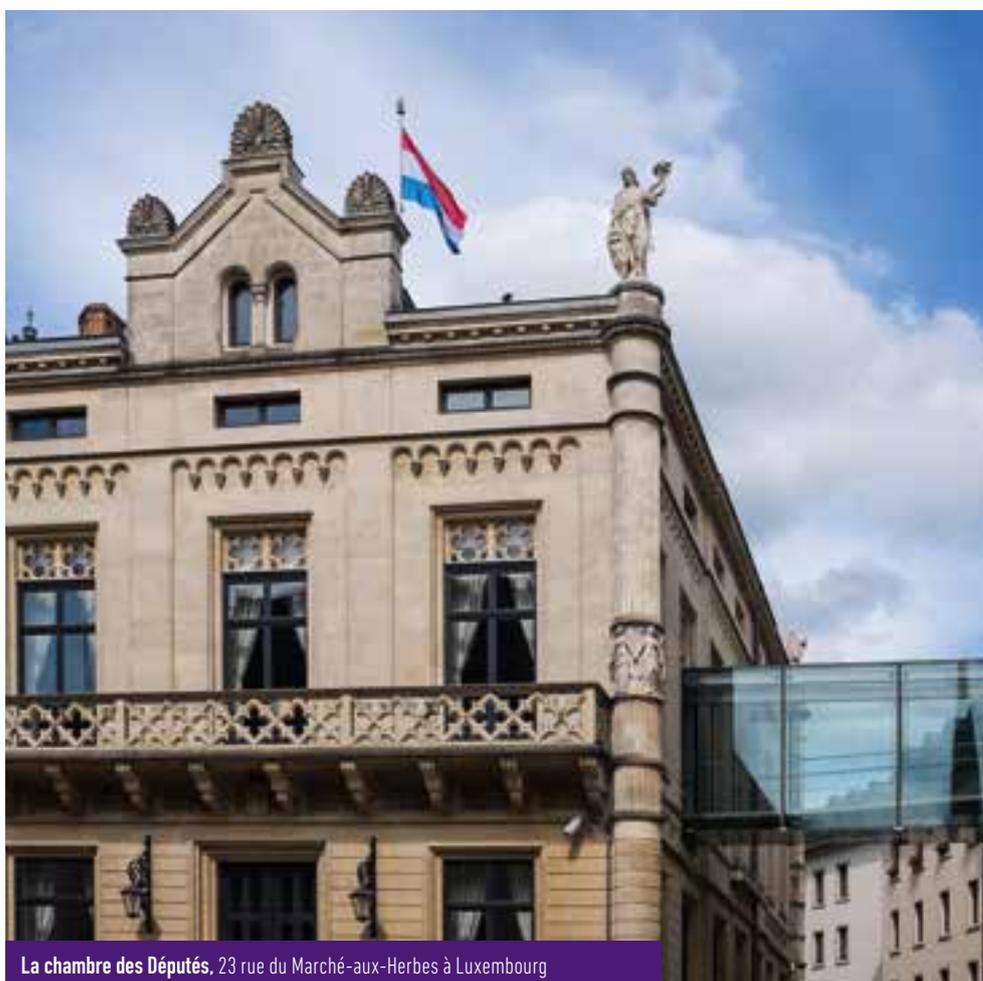


Au cours de l'année 2016, l'ITM a su participer à l'établissement des réponses aux questions parlementaires suivantes qui ont été adressées à notre Ministre de tutelle :

1. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°1872** de Madame la députée Claudia Dall'Agnol concernant le congé-jeunesse.
2. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°1897** de Monsieur le député Marcel Oberweis concernant la transposition de la directive « Seveso III ».
3. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°1957** de Madame la députée Martine Hansen concernant la visite médicale pour l'embauche.
4. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°1975** de Monsieur le député Franz Fayot concernant le télétravail.
5. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°1977** de Monsieur le député Marc Spautz concernant les stages en entreprise.
6. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2127** de Madame la députée Sylvie Andrich-Duval concernant la discrimination sur le lieu de travail.
7. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2140** de Monsieur le député Aly Kaes concernant les coordinateurs de sécurité et santé sur les chantiers.
8. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2141** de Madame la députée Martine Mergen concernant la procédure reclassement.
9. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2159** de Madame la députée Nancy Arendt concernant la lutte contre le travail au noir.
10. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2161** de Monsieur le député Aly Kaes concernant le harcèlement moral.
11. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2166** de Madame la députée Diane Adehm concernant le congé d'accueil.
12. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2187** de Monsieur le député Marc Spautz concernant l'article L.124-du Code du travail.
13. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2351** de Monsieur le député Léon Gloden concernant les congés collectifs.
14. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2385** de Monsieur le député Roger Negri concernant la semaine de la sécurité au travail.
15. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2393** de Monsieur le député Gusty Graas concernant la collaboration entre l'ITM et l'Administration des douanes et accises.
16. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2413** de Monsieur le député Aly Kaes concernant le reclassement professionnel.

17. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2460** de Monsieur le député Marc Spautz concernant l'Inspection du travail et des mines.
18. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2502** de Monsieur le député Marc Spautz concernant la médiation informelle.
19. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2516** de Monsieur le député Max Hahn concernant la vidéosurveillance.
20. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question **N°2532** de Monsieur le député André Bauler concernant le télétravail.
21. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question orale **N°215** de Monsieur le député André Bauler concernant la prévention des risques psychosociaux au travail.
22. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question orale **N°231** de Madame la députée Taina Bofferding concernant l'encadrement légal des stages en entreprise.
23. Réponse du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à la question élargie **N°19** de Madame la députée Taina Bofferding concernant le phénomène du « mobbing » au travail.

Photo 25



La chambre des Députés, 23 rue du Marché-aux-Herbes à Luxembourg

## 14. TRANSPOSITION DES DIRECTIVES EUROPÉENNES

L'ITM a participé à l'élaboration des avant-projets de loi relatifs à la transposition des directives suivantes :

- 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.
- Directive **2014/27/UE** du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.
- Directive **2014/67/UE** du Parlement Européen et du Conseil 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 et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE.

Photo 26



Le Parlement Européen à Strasbourg



## 15. LES CHALLENGES DU FUTUR

### 15.1. UN MONDE DU TRAVAIL EN ÉVOLUTION PERMANENT :

Tab. 13 / Évolution du monde du travail

Source: ITM

Hier	Aujourd'hui	Demain
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé</li> <li>• Contrat de travail</li> <li>• Durée</li> <li>• Élections sociales</li> <li>• Jours fériés</li> <li>• Licenciement</li> <li>• Repos</li> <li>• Salaire</li> <li>• Transfert d'entreprise</li> <li>• Travail clandestin</li> <li>• Travail de dimanche</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agents cancérigènes</li> <li>• Champs électromagnétiques</li> <li>• Dialogue social</li> <li>• Nouveau détachement</li> <li>• Ondes électromagnétiques</li> <li>• SEVESO III</li> <li>• Travail illégal (Titre de séjour)</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisation</li> <li>• Gestion des âges</li> <li>• Perturbateur endocrinien</li> <li>• Plateforme du travail non-déclaré - Undeclared work</li> <li>• Repro-toxicité</li> <li>• Risques psychosociaux</li> <li>• Télétravail</li> <li>• Troubles musculo-squelettique</li> <li>• ...</li> </ul>
<b>Un monde du travail en évolution permanente</b>		

### 15.2. EN INTERNE – L'ÉVOLUTION DE LA RESTRUCTURATION :

- Coopération interministérielle et inter-administrative.
- Développement et mise en place d'un MIS-Management Information System.
- Mise en œuvre du plan de formation.
- Motivation des collaborateurs par la mise en place de la carrière de l'inspecteur du travail.
- Politique de recrutement.
- Simplification administrative

- Demandes des partenaires sociaux: House of entrepreneurship, délégué à la sécurité, TD, Coordinateur de sécurité et santé, etc...
- Détachement – travail transfrontalier, dumping social, économies ouvertes, ...
- Dialogue social.
- Évolution des différents secteurs économiques représentant l'économie nationale.
- Nanotechnologie.
- Nouveaux – RGD: Changement de la nomenclature des champs électromagnétiques.
- Proximité.

### 15.3. EN EXTERNE – AU NIVEAU INTERNATIONAL :

- Bio-banques.
- Changements des conditions de travail: télétravail, ICH-AG, IT-médias, outsourcing, travail intérimaire, durée du travail, ...
- Décisions politiques à l'échelle UE: DIR, recommandations, ...
- Décisions politiques nationales: Diversification de l'économie luxembourgeoise.

### 15.4. EN EXTERNE – AU NIVEAU NATIONAL :

- Digitalisation.
- Directives sur les cancérigènes, Trouble musculosquelettique, Perturbateur endocrinien, Reprotoxicité, ...
- Ergonomie.
- OSH – Occupational Health+Safety.
- Plateforme du travail non-déclaré - Undeclared work.
- Risques psycho-sociaux: Stress, suicide, harcèlement, épuisement professionnel, workaholism, boreout – burnout, ...

## 16. CONCLUSIONS

Afin de pouvoir faire face aux problèmes de recrutement de personnel dédié aux inspections et contrôles ainsi qu'au nombre subséquent de départs en retraite et pour pouvoir renforcer les effectifs de l'ITM de 100 à 200 agents sur les 10 à 15 prochaines années à venir en vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM avait pris la décision fin 2015 de diversifier nos méthodes de recrutement en essayant notamment de recruter des agents de la carrière inférieure, moyenne et supérieure via les voies classiques prévues par la Fonction publique, à savoir a) l'examen concours et b) le recrutement interne.

Or, moyennant ces voies de recrutement, l'ITM a constaté que beaucoup de candidats ayant réussi leur examen concours, n'étaient soit a) pas vraiment intéressés de vouloir exercer le métier d'inspecteur du travail ou n'étaient pas susceptibles d'exercer le métier d'inspecteur du travail, soit b) étaient plus attirés par des avantages pécuniaires offerts par d'autres administrations ou bien c) avaient choisi d'être embauché par d'autres administrations réclamant moins d'efforts personnels en formation de leur part.

Par ailleurs, en ce qui concerne les candidats que nous avons pu recruter par l'intermédiaire de l'ADEM et qui n'ont, dans un premier temps, pu être embauchés que moyennant un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de deux ans, nous venons de constater que la très grande majorité d'entre eux n'ont pas réussi leur examen concours et qu'ils ne pourront dès lors pas être recrutés

définitivement par l'ITM étant donné qu'il faut être fonctionnaire afin de pouvoir mettre en œuvre les prérogatives de puissance publique qui leurs sont conférés par la loi.

L'exercice du métier d'inspecteur du travail requérant non seulement une formation en matière de sécurité et de santé au travail, mais également en matière de droit du travail, nous avons également dû constater que les candidats ayant une formation scientifique refusent le poste offert par l'ITM en raison des formations qu'ils devraient suivre en matière de droit du travail, alors que nous avons des besoins urgents de pouvoir également recruter des ingénieurs diplômés, voire des ingénieurs techniciens. Par ailleurs, nous avons constaté des difficultés pour les agents ayant une formation administrative de devoir œuvrer en matière de sécurité et de santé au travail étant donné que ces derniers ne disposent pas des connaissances nécessaires en la matière.

Comme le métier d'inspecteur du travail n'est pas enseigné dans les établissements scolaires ou universitaires, cela implique l'organisation par l'ITM d'une multitude de formations étant donné les missions très variées relevant de son champ d'application.

Une solution permettant d'éviter ces différents problèmes de recrutement serait dès lors de créer en premier lieu une carrière de l'inspecteur du travail spécifique, à l'image de celle existant pour les agents de la Police grand-ducale, ainsi qu'une grille de traitement propre en faveur des membres de l'inspectorat du travail a) permettant de rendre plus attractif

l'exercice du métier de l'inspecteur du travail et b) de recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

Une solution supplémentaire permettant à l'avenir de pouvoir recruter des agents qui disposent déjà en amont d'une formation plus amplement axée sur le métier de l'inspecteur du travail, serait de créer un cycle universitaire de trois années d'études sanctionné par un diplôme de « Bachelor » spécifique comportant des enseignements pluridisciplinaires tant scientifiques que juridiques, qui seraient non seulement bénéfiques pour les recrutements auprès de l'ITM, mais ces diplômés pourraient également se prévaloir des avantages qui s'en suivent tant pour pouvoir être recrutés auprès d'autres administrations tels que l'Administration des Bâtiments publics, l'Administration des Ponts et chaussées, de l'Administration de l'Aménagement du territoire, etc., et ces derniers pourraient en fin de compte également facilement faire valoir leurs connaissances acquises au cours de ces études spécifiques auprès de sociétés du secteur privé, dont notamment les sociétés prestataires de services dans le domaine de la sécurité et de la qualité (ex. : Luxcontrol), ou bien auprès de toutes les autres sociétés du secteur privé en

vue de pouvoir y exercer les missions de salarié désigné, de coordinateur de sécurité et de santé au travail, de conseiller de sécurité auprès des sociétés du secteur du transport, etc.

Par ailleurs, on pourrait prévoir d'autres attraits supplémentaires qui résulteraient de l'accomplissement de telles études, comme par exemple, la remise complémentaire du certificat de salarié désigné pour compte des futurs diplômés d'un tel cycle d'études.

Toutes ces mesures permettraient à l'ITM de pouvoir recruter des candidats s'intéressant effectivement à exercer le métier d'inspecteur du travail (effet « win-win »).



Photo 28



Formation «Team Building» à Asselbourg: les candidats «Aspirants-Inspecteurs du Travail (AIT)», session 2016











## Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen

### Adresse postale:

Boîte postale 27  
L-2010 Luxembourg  
**Tél.:** +352 247 - 76100  
8h30 > 12h • 13h30 > 16h30

**Fax.:** +352 247 - 96100

**Email:** [contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu) - 24h/24

[www.itm.lu](http://www.itm.lu)

**Guichets:** 8h30 > 11h30 • 14h > 17h

### Diekirch

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

### Esch-sur-Alzette

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

### Strassen

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

### Wiltz

Mercredi  
20, route de Winseler  
L-9577 Wiltz