



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

16 février 2016

AVIS II/09/2016

relatif au projet de règlement grand-ducal concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (dir. 2014/27/UE).

..... AVIS

Par lettre du 18 novembre 2015, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis le projet de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Le présent projet de règlement grand-ducal a comme base légale le Livre 111, Protection, Sécurité et Santé des Salariés du Code du Travail et notamment son article L. 314-3.

2. Le présent règlement grand-ducal transpose partiellement en droit luxembourgeois la 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.

3. La directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 (ci-après « acte modificatif ») modifie 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.

4. La directive 90/394/CEE {2004/37/CE, texte codifié) a été transposée en droit national par le règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (ci-après « règlement CMR »).

5. Le présent avant-projet de règlement grand-ducal se propose donc d'introduire les éléments de l'acte modificatif dans le règlement CMR ainsi que de mettre à jour certaines références à des lois abrogées reprises par le Code du travail. En plus il y a lieu de corriger plusieurs erreurs matérielles du règlement CMR.

6. Au vu des nombreuses modifications et corrections à introduire dans le règlement CMR le présent avant-projet de règlement grand-ducal fait l'objet d'une coordination de toutes ces modifications. Toutefois, le présent avant-projet de règlement grand-ducal se dotera d'un nouvel intitulé et abrogera le règlement CMR.

7. Le règlement grand-ducal fixe les prescriptions minimales particulières, y compris les valeurs limites, pour la protection des salariés contre les risques pour leur sécurité et leur santé, y compris la prévention de tels risques, auxquels ils sont exposés ou susceptibles de l'être du fait d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

8. Le présent règlement ne s'applique pas aux salariés relevant du traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique et exposés seulement aux rayonnements.

9. En ce qui concerne l'amiante, qui fait l'objet du règlement grand-ducal modifié du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail, les dispositions du présent règlement grand-ducal sont applicables lorsqu'elles sont plus favorables à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

10. L'identification et l'appréciation des risques s'imposent en matière de protection des salariés. Le degré et la durée de l'exposition des travailleurs doivent être déterminés, afin de pouvoir apprécier tout risque concernant la sécurité ou la santé des salariés et de pouvoir déterminer les mesures à prendre. Cette appréciation doit être renouvelée régulièrement et en tout cas lors de tout changement des conditions pouvant affecter l'exposition des salariés aux agents cancérigènes ou mutagènes.

L'employeur doit fournir à l'inspection du travail et des mines, sur leur demande, les éléments ayant servi à cette appréciation.

11. Dans le cas du constat de risques, l'employeur doit réduire l'utilisation d'un agent cancérigène ou mutagène en le remplaçant, dans la mesure du possible, par une substance, un mélange ou un procédé moins dangereux pour la santé et la sécurité des salariés. Si cela n'est pas techniquement possible, l'employeur est tenu d'assurer que la production et l'utilisation de l'agent cancérigène ou mutagène ont lieu dans un système clos. Enfin, si cela n'est pas non plus techniquement possible l'employeur doit assurer que le niveau d'exposition des salariés est réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. Au minimum, l'exposition ne doit pas dépasser la valeur limite d'un agent cancérigène ou mutagène (indiquée à l'annexe du règlement grand-ducal). De plus, d'autres mesures à prendre par l'employeur sont listées dans le texte du règlement grand-ducal.

Si les résultats de l'appréciation révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des salariés, il appartient à l'employeur d'en informer l'Inspection du travail et des mines et de mettre à disposition de l'autorité compétente les informations nécessaires.

Les zones où se déroulent les activités à risque ne peuvent être accessibles aux salariés autres que ceux qui, de par leur travail ou de leur fonction, sont amenées à y pénétrer.

12. En ce qui concerne l'information et la formation des salariés, l'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés respectivement leurs représentants dans l'entreprise reçoivent une formation à la fois suffisante et adéquate, notamment sous forme d'informations et d'instructions concernant :

- les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac,
- les précautions à prendre pour prévenir l'exposition,
- les prescriptions en matière d'hygiène,
- le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection,
- les mesures à prendre par les salariés, notamment par le personnel d'intervention, en cas d'incident et pour la prévention d'incidents.

13. D'ailleurs, une consultation et une participation des salariés respectivement de leurs représentants sur les matières couvertes par le présent règlement doit s'effectuer conformément au titre premier du livre IV du Code du travail relatif aux délégations du personnel.

14. En outre, des mesures pour assurer la surveillance appropriée de la santé des salariés exposés à un risque concernant leur sécurité ou leur santé sont fixées par le service de santé au travail compétent. Les missions (essentiellement de nature préventive) de la médecine du travail sont les suivantes :

- identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié ;
- de donner des conseils sur la planification des postes de travail notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail ;
- de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production ;
- surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer les examens médicaux prévus ;
- de donner à l'employeur et au salarié des conseils ;
- de coopérer avec la délégation du personnel ;
- d'organiser les premiers secours.

Les salariés occupant un poste à risques (donc aussi tout poste exposant le salarié à des agents cancérigènes) sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques. **Néanmoins, la CSL estime que cette indication reste très vague concernant la périodicité des examens.**

S'il s'avère qu'un salarié est atteint d'une anomalie pouvant résulter d'une exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes, le médecin du travail du travail compétent peut exiger que d'autres salariés ayant subi une exposition analogue fassent l'objet d'une surveillance médicale. Dans ce cas, il aussi procédé à une nouvelle évaluation du risque d'exposition.

Selon le règlement grand-ducal, la surveillance médicale doit être assurée conformément aux principes et pratiques de la médecine du travail, avec au minimum :

- enregistrement des antécédents médicaux et professionnels de chaque salarié ;
- entretien personnel ;
- si approprié, surveillance biologique ainsi que dépistage des effets précoces et réversibles.

15. La CSL est d'avis que les recommandations pratiques en vue de la surveillance des salariés exposés ainsi que du contrôle régulier des valeurs limites d'exposition dans les entreprises concernées sont très vagues. Il manque une indication sur la périodicité des examens médicaux des salariés exposée et des visites de contrôle dans les entreprises.

16. En ce qui concerne le rôle de la médecine du travail dans la surveillance de la santé des travailleurs, la CSL se prononce également pour un renforcement en personnel pour les services des médecins du travail et pour la création d'un service national unique. En effet, la création d'un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM (service de santé au travail multisectoriel) est la seule issue pour garantir l'indépendance et l'impartialité à l'égard des employeurs et pour assurer une vraie prise en charge des salariés.

17. Par ailleurs, et vu l'évolution du monde du travail vers une plus grande intensification et flexibilisation du travail, vers l'exigence d'une plus grande implication individuelle des travailleurs dans leur activité professionnelle, une mobilité accrue et une porosité entre vie privée et vie au travail (dû à une large utilisation des NTIC) qui s'installent, la CSL propose de travailler également sur des règlements pour prendre en considération les risques dits « psychosociaux » que en découlent. En effet, contrairement à d'autres pays européens comme la France ou l'Allemagne, les conditions psychosociales de travail ne font pas partie des catégories de risques à prendre obligatoirement en compte dans la procédure de l'évaluation des risques dans l'entreprise.

18. La CSL marque son accord aux avant-projets soumis pour avis.

Luxembourg, le 16 février 2016

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH
Directeur



Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité