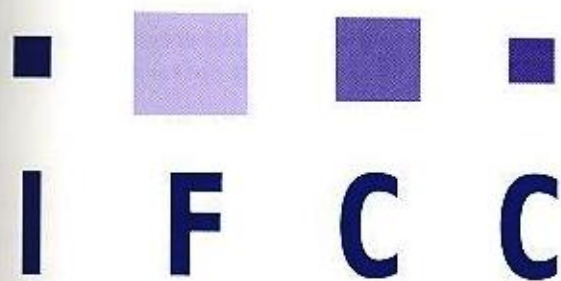


Séance d'information sur le travailleur désigné



La législation luxembourgeoise donne à l'employeur l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés. Ces activités comprennent les activités d'information et de formation, de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation sécuritaire. Trop souvent, l'employeur n'a guère le temps nécessaire pour s'occuper de ses obligations. Il doit par conséquent se faire assister par un salarié formé en la matière, à savoir le travailleur désigné. Ce travailleur désigné a notamment comme mission de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le nombre de travailleurs désignés nécessaires par entreprise est déterminé en fonction du nombre des salariés et du nombre des postes à risque présents dans l'entreprise. Conformément au règlement grand-ducal du 9 juin 2006, les entreprises sont réparties en 7 classes qui déterminent entre autres la formation de base et l'expérience professionnelle du travailleur désigné. La nomination des travailleurs désignés incombe à l'employeur. Si un comité mixte existe, il doit être informé. La décision quant à la nomination du travailleur désigné est toutefois prise par l'employeur.

Vu les tâches importantes que le travailleur désigné doit assumer pour le bien-être au travail et le soutien de l'employeur dans les aspects sécuritaires, une nomination contre la volonté du concerné est peu logique. En outre, l'employeur ne peut pas obliger son collaborateur à accepter

la nomination au poste de travailleur désigné. Jusqu'à une certaine convergence de l'entreprise (moins de 50 travailleurs) l'employeur peut assumer lui-même la fonction du travailleur désigné, s'il remplit les conditions légalement requis et s'il dispose du temps approprié.

Une délégation de pouvoir n'est pas liée d'office à la nomination au poste de travailleur désigné. Lorsque le travailleur désigné constate des infractions massives à des prescriptions de prévention contre les accidents de travail, il n'a pas automatiquement le pouvoir d'ingérence.

Sa mission se limite à sensibiliser, à former, à éclaircir et à convaincre. Par conséquent, il n'assume pas de responsabilité pour l'élimination des risques professionnels. L'employeur est tenu de planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail.

Les programmes des différents cycles de formation pour travailleurs désignés, publiés au Mémorial en août 2007, ont été élaborés en étroite coopération par la Chambre de commerce, la Chambre des métiers, l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB), l'Association des travailleurs désignés luxembourgeois (ATDL) et les instances gouvernementales.

Le démarrage des premières sessions de formation mises en place par l'Institut de formation de la Chambre de commerce (IFCC) est prévu pour la mi-janvier 2008. Une séance d'information à l'intention des chefs et dirigeants d'entreprises qui se tiendra le lundi, 3 décembre 2007 à 19:00 heures à la Chambre de commerce, 7, rue Alcide de Gasperi à Luxembourg-Kirchberg informera entre autre sur le rôle du travailleur désigné dans l'entreprise.

www.ifcc.lu