

Prérequis de qualification pour travailleurs désignés

Se conformer au plus tard pour août 2012

Une échéance que toutes les entreprises indépendamment du nombre de leurs salariés devraient d'ores et déjà noter dans leurs carnets: au plus tard en août 2012, les travailleurs désignés devront suffire aux prérequis de qualification, d'expérience professionnelle et de formation comme travailleur désigné. C'est ainsi que le prévoit le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 concernant ces travailleurs spécialisés.

Obligation légale

Au Grand-Duché, tout employeur a une obligation légale d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés et de garantir les mesures de prévention et d'information, de formation aussi, ainsi que la mise en place d'une organisation systématique de prévention des risques professionnels. Des obligations souvent difficilement gérables par le patron seul, qui peut toutefois très bien être lui-même «travailleur désigné», pourvu qu'il dispose des capacités requises et du temps nécessaire et cela jusqu'à un effectif de 49 personnes. Le législateur a dès lors prévu dès 1994, en conformité avec la législation européenne, que l'employeur peut s'adjoindre un salarié spécialement formé pour veiller à ce que ces obligations soient remplies. En détail, les principes généraux qui régissent ces obligations sont les suivants: éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'Homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective

par priorité à des mesures de protection individuelle et donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Des tâches complexes et intensives en efforts, mais ô combien importantes, non seulement pour assurer santé et sécurité de tous, mais aussi parce que des accidents ou maladies prolongées de ses salariés peuvent évidemment revenir cher à l'entreprise et à la collectivité.

Le nombre de travailleurs désignés est déterminé en fonction du nombre des salariés et du nombre de postes à risque présents dans l'entreprise. Le règlement grand-ducal de juin 2006 précise ces critères tout en déterminant entre autres la qualification de base et l'expérience professionnelle du travailleur désigné. L'arrêté ministériel du 18 juillet 2007 a d'ailleurs fixé les programmes des différents cycles de formation qui ont été officiellement lancés hier par le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen en présence de représentants des formateurs que sont la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment ainsi que des autorités chargées du contrôle du respect de la législation, l'Assurance Accidents et l'Inspection du Travail et des Mines. Mais aussi de l'association des Travailleurs Désignés Luxembourg asbl, qui réunit environ 150 des quelque 1.500 travailleurs désignés formés pour l'instant.

Convaincre les PME

Ces derniers se trouvent aujourd'hui surtout dans les grandes entreprises. Une campagne d'information sur le travailleur désigné et une offre de cours taillés sur l'envergure des entreprises, les entre-

prises de moins de 16 respectivement moins de 49 salariés doit à présent inciter ces sociétés à se mettre en conformité avec la loi. Le gros des entreprises luxembourgeoises donc. Ainsi, l'IFCC de la Chambre de Commerce propose à présent des formations pour les secteurs commerce, services, transports, finances et assurances et industrie, la Chambre des Métiers lance des formations pour le secteur alimentation, horeca et mécanique, ateliers et transformations métalliques tandis que l'IFSB s'occupe des formations des travailleurs désignés pour les secteurs du bâtiment et du parachèvement. Des formations entre 12 et 28 heures en plusieurs langues et qui se veulent avant tout pratiques.

A noter que tout travailleur désigné doit entamer une formation complémentaire d'un minimum de 4 heures tous les 5 ans. A noter aussi que la législation n'a pas exclu les quelque 7.000 femmes de ménage employées par des privés au Grand-Duché. Il se pourrait que certaines d'entre elles deviennent également «travailleurs désignés». «Nous allons voir quelles compétences il faut conférer à ces salariés», a remarqué François Biltgen.

Et que se passera-t-il si une entreprise ne se met pas en conformité jusqu'en août 2012? La nouvelle loi confère à l'ITM le pouvoir d'infliger des amendes. Mais l'Inspection peut aussi aller plus loin...

> c.

> La fiche d'inscription aux formations ainsi que les informations concernant les cours sont disponibles sur www.ifcc.lu, www.ifsblu.lu et www.cdm.lu