

Luxembourg

Last update: July 2013

PART 1 – NATIONAL FRAMEWORK

Overview

National social dialogue	Principal Level of Collective Bargaining		Industry and enterprise (varies with sector)
	Workplace Representation		works council/employee delegates (with employee delegates planned to replace the works council in 2013)
	Board-level Representation		yes in state-owned and private enterprises
National worker representation	There are two central elements in the overall system for employee representation at the workplace in Luxembourg. These are the employee delegates (<i>les délégués du personnel</i>), who should be elected in all workplaces with 15 or more employees and are known collectively as the employee delegation (<i>délégation du personnel</i>), and the joint enterprise committee (<i>comité mixte d'entreprise</i>) – a works council type body, which should be set up in all private sector bodies with at least 150 employees. Unions have important rights in this structure and the majority of employee representatives are union members. However, this whole structure is set to change, with legislation abolishing the joint body and giving greater powers to employee representatives being introduced in 2013.		
Principal legal documents on H&S	Labour Code –Book III: Protection, safety and health of employees –Book IV: Employee representation The two most important texts on H&S are the law of June 17, 1994 on the health & safety of workers at work ; and the law of June 17, 1994 regarding the health services at work. Both have been integrated in the Labour Code as from September 1st, 2006 (articles L.311-1 to L.314-4 & L.321-1 to L.327-2). Moreover, there exist various other legal texts (laws, duchy regulations, national directives from the Labour Inspection,, etc.) of importance. They often regulate situations in detail, as for example the regulation on ergonomics or working equipments on construction sites.		
Public authorities on H&S	Within the Health Directorate of the Ministry of Health, the department on occupational health coordinates and controls the functioning and the organisation of the various health at work services in the country. The department collaborates with the Labour Inspection (<i>l'Inspection du Travail et des Mines – ITM</i>).		
Employers' obligations on H&S	The employer is required to ensure the health and safety of the employees in all areas linked to work. Depending on the size of the workplace, he or she can make use of internal or external experts to provide a health and safety service but ultimate responsibility remains with the employer. Part of the responsibility is to inform and consult with employees and their representatives		
Worker representative bodies on H&S	Health and safety is one of the issues covered by the two main forms of employee representation in Luxembourg – the employee delegation and the joint enterprise committee, a works council type body on which both employees and the employer are represented. The employee delegation has some health and safety functions, but it also chooses an employee to take special responsibility for health and safety issues as the employee delegate for safety (<i>délégué à la sécurité du personnel</i>).The employee delegate for safety has the most specific health and safety responsibilities. But some health and safety issues are decided by the joint enterprise committee.		
Organisation of the social dialogue on H&S issues within the country	Actors involved	Their role	Scope of influence
	Conseil Supérieur de la Santé et de la Sécurité au Travail	Le dialogue social est prévu au niveau du Conseil Supérieur de la Santé et de la Sécurité au Travail (Chap. IV du Livre III du Code). Cet organe d'avis, à caractère tripartite, réunit autour d'une même table, des représentants des organisations d'employeurs et des syndicats des salariés, des représentants des opérateurs du système, les médecins du travail,	Territoire

		<p>et les directeurs de l'ITM, du Contrôle médical de la Sécurité Sociale, de la DSAT et de la Direction de la Santé.</p> <p>Le Conseil exerce une fonction d'avis au bénéfice des Ministres ayant la santé, le travail et la Sécurité Sociale dans leurs attributions.</p> <p>A noter que le Conseil ne s'est plus réuni depuis une dizaine d'années.</p>	
	Division de la santé au travail (Ministère de la santé) (DST)	<p>En charge de la fonction publique. Ses missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordination et contrôle des services de santé au travail • Instance de recours pour le salarié et l'employeur contre un avis émis par un médecin du travail • Collaboration avec l'ITM afin d'assurer la surveillance appropriée des salariés exposés à des risques spécifiques 	Territoire
	<p>Les services de santé au travail (en charge du secteur privé):</p> <p>a) Services entreprises</p> <p>b) Services interentreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service de santé au travail multisectoriel (STM) • Service de santé au travail de l'industrie (STI) • Service de santé au travail du se 	<p>Le Luxembourg dispose en 2012 de 4 services d'entreprise et de 4 services inter-entreprises pour la protection de la santé des salariés du secteur privé. Au niveau des services de santé au travail, le STM est le seul service pour lequel la législation prévoit un fonctionnement paritaire ; il bénéficie ainsi d'une gestion tripartite avec une représentation dans le Comité de Direction de l'État, des employeurs, et des organisations représentative des travailleurs. Les missions dont sont chargés les services de santé au travail sont décrites à l'Article L. 322-2 du Code du Travail. Ces missions sont essentiellement de nature préventive :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'identification des risques, leur évaluation et leur surveillance; • Conseils en matière de planification des postes de travail, de choix des EPI, de conception des postes et d'ergonomie ; • La surveillance de la santé des salariés ; • Conseils en matière d'hygiène, d'ergonomie, d'éducation pour la santé ; • Coopération avec le comité mixte et/ou la délégation du personnel ; • Organisation des premiers secours. 	Entreprises et secteurs
	L'Association d'assurance contre les accidents (AAA)	<p>Etablissement public chargé de la prévention et de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'AAA a pour mission de prévenir les risques professionnels des assurés.</p>	Territoire

	L'Inspection du travail et des mines (ITM)		L'ITM est compétente en matière de conditions de travail et de protection des travailleurs dans l'exercice dans leur activité professionnelle (à l'exception des fonctionnaires publics). L'ITM a ainsi une mission d'inspection du bien-être des travailleurs, dans le cadre : · des relations et des conditions de travail ; · de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail. Parmi d'autres attributions, l'ITM est chargée notamment : · d'assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, etc. ; · de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles. L'ITM est chargée de la prévention et de l'aplanissement de tous les conflits du travail qui ne sont pas de la compétence de l'Office national de conciliation.		Territoire	
	Specialized H&S bodies on regional, sectorial or another level	Name	Setup conditions	Composition	Role and functions	
	N/R	N/R	N/R	N/R		

PART 2 – ENTERPRISE LEVEL: ORGANISATION OF SOCIAL DIALOGUE AND WORKERS' PARTICIPATION ON H&S AT WORK

General organisation and role on H&S issues	<p>– Le délégué à la sécurité (DS): Salarié désigné par la délégation du personnel soit parmi ses propres membres, soit parmi les autres travailleurs de l'établissement. Sa mission est de s'occuper de la sécurité et de la santé et du bien-être de tous les salariés d'une entreprise ou d'un secteur, défini avec le patron ou la direction. Il a le droit d'intervenir auprès de l'employeur et de lui demander de prendre les mesures propres à pallier tout risque pour les travailleurs et à éliminer les sources de danger.</p> <p>– Le travailleur désigné dans l'entreprise (TD): Mis en place par le patron pour le suppléer en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise. En fonction de ses compétences, il sera chargé de mettre en place des activités de prévention dans l'entreprise.</p> <p>– Le travailleur désigné et le délégué à la sécurité sont de préférence des personnes différentes. Le travailleur désigné doit informer le délégué à la sécurité de l'évaluation des risques et des mesures de protection mises en place. Il doit consulter le délégué à la sécurité lors de toutes actions pouvant avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur les accidents de travail survenus dans l'entreprise ;
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Sur la conception, l'organisation et la formation des salariés en matière de sécurité et de santé. – Délégation du personnel : L'employeur doit informer la délégation du personnel sur les risques pour la sécurité et la santé concernant tant l'entreprise et/ou l'établissement que chaque type de poste de travail et/ou de fonction, ainsi que sur les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser. – L'employeur doit également communiquer ces informations aux employeurs des salariés externes intervenant dans l'entreprise. Ceux-ci doivent, à leur tour, les transmettre à leur délégation du personnel.
Interaction of H&S representation with the general representation of workers	<p>Le Code du travail prévoit une coopération entre services de santé au travail et les comités mixtes et ou le délégué à la sécurité.</p> <p>L'article L. 325-4 du Code prévoit également que « Au début de chaque année, le médecin du travail établit pour la ou les entreprises pour lesquelles il est compétent un rapport d'activité pour chaque entreprise occupant habituellement au moins cent cinquante salariés.....</p> <p>Pour les entreprises occupant habituellement moins de cent cinquante salariés, le rapport d'activité est établi tous les trois ans ». Cet article précise que ce rapport d'activités doit être soumis au Comité mixte, ou à défaut à la délégation du personnel, avant d'être transmis à la DSAT.</p>
Worker representation bodies on H&S at work	
Implementation of worker representation in H&S on enterprise level	La législation tient compte de la taille de l'entreprise en ce qui concerne les impositions relatives à la santé et la sécurité au travail de même que les exigences en matière de représentation du personnel.
Thresholds of implementation	<p>Les variations des impositions légales en fonction de la taille des entreprises peuvent être synthétisées de façon suivante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. moins de 15 salariés: pas de délégation du personnel 2. plus de 25 salariés: obligation pour l'employeur de reclassement interne du salarié qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail; 3. moins de 50 salariés: pas de désignation de « salarié désigné », l'employeur étant censé jouer ce rôle et pouvant suivre le cursus de formation prévu pour ces salariés; 4. plus de 15 salariés et moins de 150: obligation d'un rapport d'activité du service de santé au travail tous les 3 ans; 5. 150 travailleurs et plus: obligation d'un comité mixte, de nature bipartite, et comportant donc une représentation du personnel; obligation d'un rapport d'activité annuel par le service de santé au travail.
Role of the trade unions	<p>Concernant la délégation des salariés : article 414-1 Du Code du Travail pour les attributions générales, dont voici un extrait :</p> <p>« (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social, pour autant que cette mission ne relève pas de la compétence du comité mixte d'entreprise, s'il en existe .</p> <p>(2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. à rendre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'établissement; 2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective; 3. à prévenir et à apaiser les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement; 4. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession; 5. à rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'établissement et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement; 6. à proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation; (...) »

	<p>Concernant le Délégué à la sécurité : Ses attributions, missions et droits du délégué à la sécurité résultent essentiellement de l'article L.414-2 du Code du travail :</p> <p>(2) Le délégué à la sécurité consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'établissement, où les membres de la délégation, ainsi que le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines peuvent en prendre connaissance .</p> <p>Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef de l'entreprise ou son représentant et la délégation .</p> <p>(3) Chaque semaine, le délégué à la sécurité, accompagné du chef de l'établissement ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'établissement et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement une tournée de contrôle . Toutefois, pour les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire des établissements dont le personnel salarié n'excède pas cent cinquante salariés, la tournée de contrôle ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du chef de l'établissement ou de son représentant . Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an .</p> <p>Le responsable de la division qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle visée aux alinéas qui précèdent .</p> <p>(4) Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents .</p> <p>(5) Le délégué à la sécurité ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de ses absences de service occasionnées par les tournées de contrôle ou d'assistance prêtée au personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>(6) Le chef de l'établissement est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité au sujet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers; 2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser; 3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L . 613-1 ; 4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé; 5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement; 6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes; 7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie; 8. du recours à la compétence dans l'entreprise ou l'établissement, à des compétences extérieures à l'entreprise ou l'établissement pour organiser des activités de protection et de prévention; 9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité . <p>Les délégués à la sécurité ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger ».</p> <p>Voir aussi des dispositions concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail (Articles L.311-1 et suivants du Code du travail).</p>
Composition, mode of nomination or election of members	<p>Désignation par délégation (article 414-2 du Code du Travail): « (1) Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire désigne parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'établissement un délégué à la sécurité du personnel ».</p>

Area of competencies	accidents du travail, maladie professionnelles, conditions de travail, prévention des risques, ...	
Functions	consultation, négociation, contrôle	
Rights of workers' representatives on H&S		
Right of withdrawal, of production stop in case of immediate danger	Yes	
	En prévenant l'employeur ainsi que l'ITM.	
Right to conduct surveys	Yes	
	Rôle de consultant ; en collaboration avec le travailleur désigné, la délégation du personnel et la direction de l'entreprise	
Right to require external assessments	Yes	
	le délégué à la sécurité peut faire appel à l'ITM, l'AAA, les services de médecine au travail. Par contre seul le travailleur désigné a le droit de faire appel à des experts extérieurs.	
Right to lodge an appeal	No	
	Seul le secrétariat syndical a cette compétence	
Right to receive training	Yes	
	N/A	
	Amount of training	Par négociation, suivant la taille de l'entreprise
	Frequency of training	Par négociation, suivant la taille de l'entreprise
	Training providers	Le Centre de formation syndicale (CFSL): il s'agit d'une structure au sein de la Chambre des salariés (CSL), la chambre professionnelle qui représente et défend les salariés privés (missions de consultation, de représentation, d'information et de formation). Une des principales missions du CFSL est la promotion de la santé, sécurité et du bien-être au travail. Dans ce contexte l'équipe du CFSL élabore et propose aux syndicats des formations professionnelles spécifiques sur les thèmes du bien-être au travail à destination d'un public-cible de représentants du personnel en entreprise, de représentants syndicaux et de membres des syndicats.
Allocated time during working hours to conduct their role	Yes	
	Selon le Code du travail, le délégué à la sécurité doit disposer du temps nécessaire à sa mission.	
Protection against sanctions, dismissals in the frame of their mandate	Yes	
	Comme tout délégué du personnel	
Link and the nature of the relations between the employee representatives and the trade unions	Les délégués à la sécurité sont en principe membres affiliés des syndicats.	

PART 3 – ASSESSMENT OF THE SOCIAL DIALOGUE AND WORKERS' PARTICIPATION IN THE COUNTRY

Evolution

Significant changes within the various instruments on H&S issues during the last 5 years	No	
	Objectives of these changes	Accord Stress en en préparation. Accord Formation également en préparation.
	Management of these changes	Négociations en vue d'améliorations sur les

		conditions de travail.
	<i>Effects on the improvement or deterioration of the handling of these issues</i>	Les effets ne sont pas visibles actuellement.
Assessment of the achievements on H&S issues through social dialogue	Dégradation	
	<i>Some important milestones</i>	Dégradation suite à la crise économique (Stress, Burnout, effets sur l'organisation du travail de façon globale).

Perspectives to achieve a good social dialogue and workers' participation on H&S issues

Missing factors	Une législation adaptée par conséquent aux risques nouveaux : Risques psychosociaux, une révision de la liste des maladies professionnelles. Egalement améliorer les moyens à disposition des délégués à la sécurité pour l'exécution efficace de leurs missions.
Existing key success factors	Modification de la loi sur le bien-être au travail, cadre législatif non existant au Luxembourg actuellement.

PART 4 – APPENDICES

Glossary

Délégué à la sécurité (DS)	Salarié désigné par la délégation du personnel soit parmi ses propres membres, soit parmi les autres travailleurs de l'établissement. Sa mission est de s'occuper de la sécurité et de la santé et du bien-être de tous les salariés d'une entreprise ou d'un s
Travailleur désigné (TS)	Mis en place par le patron pour le suppléer en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise. En fonction de ses compétences, il sera chargé de mettre en place des activités de prévention dans l'entreprise.
Inspection du Travail et des Mines (ITM)	L'ITM est compétente en matière de conditions de travail et de protection des travailleurs dans l'exercice dans leur activité professionnelle (à l'exception des fonctionnaires publics). L'ITM a ainsi une mission d'inspection du bien-être des travailleurs.
Association des Assurances contre les Accidents (AAA)	Etablissement public chargé de la prévention et de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Interesting links

– Ministère de la Santé (http://www.ms.public.lu);
– Inspection du Travail et des Mines (http://www.itm.lu)

Sources

Trade union contacts	OGB-L	SCHIMOFF Serge
Other	– Questionnaire reply – http://www.worker-participation.eu – Ministère de la Santé et Chambre des Salariés, "La Santé au travail au Luxembourg". 2012.	