

## Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 13 juillet 2006 et celle du Conseil d'Etat du 14 juillet 2006 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les dispositions annexées à la présente loi constituent le Code du travail.

**Art. 2.** Sont abrogés:

1. la loi du 12 juillet 1895 concernant le paiement des salaires des ouvriers, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
2. la loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
3. l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, tel qu'il a été modifié par la suite, à l'exception de son article 26, alinéa 2;
4. la loi du 22 avril 1966 portant réglementation du congé annuel payé des salariés, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
5. la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
6. les articles 24 à 30, ainsi que les articles 34 et 34-1 de la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers; 2. le contrôle médical des étrangers; 3. l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
7. la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
8. les articles 1<sup>er</sup> à 3, ainsi que les articles 13 à 31 de la loi du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
9. la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
10. la loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
11. la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
12. les articles 1<sup>er</sup> à 10, 12 à 32 et 41 de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
13. la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
14. les articles 1<sup>er</sup> et 2, paragraphes (1) et (2), alinéas 1 à 5, les articles 11 à 16, 18 à 28 et 30 à 48 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant. 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
15. la loi du 3 août 1977 ayant pour objet: I. d'interdire le travail clandestin; II. de modifier l'article 26 de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
16. les articles 1<sup>er</sup> à 3, 6, 8, paragraphes (2) à 10, 15 à 21, 23, ainsi que l'article 24, paragraphes (1) à 3) de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
17. la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
18. la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
19. la loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires;
20. l'article 13 paragraphe (2) de la loi modifiée du 9 mars 1987 ayant pour objet 1. l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public; 2. le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public, tel qu'il a été modifié par la suite;
21. la loi du 20 mai 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail;
22. la loi du 1<sup>er</sup> août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers, telle qu'elle a été modifiée par la suite;

23. la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
24. les articles 46 à 51 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
25. la loi du 24 décembre 1990 sur la préretraite, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
26. l'article 17 de la loi modifiée du 5 juillet 1991 portant a) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement à la fonction d'instituteur; b) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement au certificat de qualification de chargé de direction; c) création d'un pool de remplaçants pour l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire; d) dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
27. la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
28. les articles 1<sup>er</sup> à 4 et 6 à 10, ainsi que les articles 12 et 13 de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
29. l'article 16, paragraphe (3) de la loi modifiée du 27 juillet 1993 ayant pour objet 1. le développement et la diversification économiques; 2. l'amélioration de la structure générale et de l'équilibre régional de l'économie, tel qu'il a été modifié par la suite;
30. la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
31. les articles 1<sup>er</sup> à 6 et 9 à 25 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
32. la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
33. la loi modifiée du 25 avril 1995 ayant trait à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
34. la loi modifiée du 15 mai 1995 portant 1) modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; 2) modification de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi;
35. les articles III et VIII de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
36. l'article 14 de la loi modifiée du 28 avril 1998 portant a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal; b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
37. l'article 7 de la loi modifiée du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement, d'une part, et l'Archevêché, d'autre part, concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire;
38. les articles I, IIbis, XXIV et XXVII de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
39. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telle qu'elle a été modifiée par la suite;
40. les articles 1<sup>er</sup> et 2, paragraphes (1) et (3), ainsi que les articles 3 à 13 de la loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, tels qu'ils ont été modifiés par la suite;
41. la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois;
42. la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs;
43. la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs;
44. la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;
45. la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;
46. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle telle qu'elle a été modifiée par la suite;
47. l'article 11 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
48. la loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel;

49. la loi du 20 décembre 2002 portant 1. transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. réglementation du contrôle de l'application du droit du travail;
50. la loi du 19 décembre 2003 portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement et de partie d'entreprise ou d'établissement;
51. la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

**Art. 3.** Les références à des dispositions abrogées par la présente loi sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes du Code du travail.

**Art. 4.** Sont modifiées de plein droit par l'effet de leur modification subséquente, les dispositions du présent Code qui citent en les reproduisant des articles ou parties d'articles des lois suivantes:

- a) la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes;
- b) la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation;
- c) la loi modifiée du 26 mars 1976 concernant l'éducation physique et le sport;
- d) la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé;
- e) la loi modifiée du 25 avril 1994 instituant un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage;
- f) la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel;
- g) la loi modifiée du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement;
- h) la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

**Art. 5.** Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat, peut procéder à l'insertion dans le Code institué par la présente loi des dispositions légales en matière de droit du travail adoptées avant l'entrée en vigueur du présent Code et qui n'y ont pas été reprises.

Ce règlement peut encore procéder à l'abrogation desdites lois en complétant la liste figurant à l'article 2.

**Art. 6.** La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*  
**François Biltgen**

Cabasson, le 31 juillet 2006.  
**Henri**

Doc. parl. 5346, sess. ord. 2003-2004, 2<sup>e</sup> sess. extraord. 2004, sess. ord. 2004-2005 et 2005-2006;

Doc. parl. 5420, sess. ord. 2004-2005 et 2005-2006

---

## TITRE II - SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

### Chapitre Premier - Protection de la santé des travailleurs par l'organisation de la surveillance médicale

**Art. L. 321-1.** (1) Le présent titre a pour objet d'assurer la protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail et celle des tiers par l'organisation de la surveillance médicale et de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

(2) La réalisation de cet objectif incombe:

1. aux services de santé au travail d'entreprise;
2. aux services de santé au travail interentreprises;
3. au service de santé au travail multisectoriel.

(3) Le présent titre n'est pas applicable:

1. aux travailleurs qui bénéficient de la protection visée à l'article 32, paragraphe (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
2. aux travailleurs bénéficiant de la protection visée à l'article 36, paragraphe (2) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
3. aux travailleurs des institutions européennes établies à Luxembourg bénéficiant de la protection garantie par leur statut;
4. aux travailleurs bénéficiant de la protection visée à l'article 76 de la loi du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois;
5. aux pilotes de ligne.

(4) Sont considérés comme «travailleurs» au sens du présent titre, outre les salariés tels que définis aux articles L. 121-1 et L. 131-1:

1. les stagiaires;
2. les apprentis;
3. les chômeurs indemnisés bénéficiant d'une mise au travail;
4. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation-placement;
5. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but lucratif;
6. les jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé;
7. les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage d'insertion;
8. les demandeurs d'emploi bénéficiant d'un stage de réinsertion professionnelle;
9. les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion soumis aux activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(5) Dans la suite, les termes «les services» désignent les services de santé au travail visés au paragraphe (2).

**Art. L. 321-2.** Tout poste de travail occupé par un travailleur visé à l'article L. 321-1 est soumis à la surveillance et aux exigences introduites par le présent titre et par les règlements grand-ducaux pris en leur exécution.

### Chapitre II - Organisation dans les entreprises

**Art. L. 322-1.** La santé au travail, la prévention des maladies professionnelles ainsi que la protection sanitaire sont organisées selon les modalités suivantes:

1. Tout employeur occupant régulièrement plus de 5.000 travailleurs est tenu d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail. Cette exigence est étendue à tout employeur occupant régulièrement plus de 3.000 travailleurs dont au moins 100 travailleurs occupés à un poste à risques visé à l'article L. 326-4.

2. Tout employeur, non visé au point 1 qui précède, dispose des trois options suivantes, parmi lesquelles il doit choisir:
- a) soit d'organiser à l'intérieur de son entreprise un service de santé au travail,
  - b) soit de se réunir avec d'autres employeurs en une association d'entreprises organisant un service interentreprises de santé au travail pour l'ensemble des membres de l'association,
  - c) soit de recourir au service national de santé au travail.

**Art. L. 322-2.** Les services sont chargés, chacun auprès de l'employeur pour lequel il a compétence:

1. d'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;
2. de surveiller les facteurs de milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du travailleur;
3. 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, ainsi que quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des travailleurs;
4. 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, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
5. de surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus par le présent titre;
6. de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
7. de coopérer avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel;
8. d'organiser les premiers secours.

La mission des services est essentiellement de nature préventive.

Un service de santé au travail peut assumer en même temps les missions incombant au service de protection et de prévention dont question au titre I<sup>er</sup> du présent livre, à condition de satisfaire aux exigences du présent titre et dudit titre I<sup>er</sup>.

Si les missions dont question à l'alinéa qui précède sont assumées par un service distinct du service de santé au travail, ces deux services coordonnent étroitement leurs actions.

**Art. L. 322-3.** Un règlement grand-ducal détermine les conditions que doivent remplir les services en ce qui concerne leur personnel, leurs locaux et leur équipement. Toutefois, tout service doit comprendre au moins un médecin du travail occupé à plein temps et répondant aux exigences de qualification énoncées à l'article L. 325-1.

Les examens complémentaires qui, en raison de leur spécificité, ne peuvent être effectués par le service, doivent être confiés à des professionnels ou à des organismes établis au Luxembourg ou, en cas de besoin, à l'étranger, à condition d'être autorisés à procéder, dans leur pays d'établissement, aux examens demandés.

Un médecin du travail ne peut prendre en charge plus de cinq mille travailleurs. Toutefois, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut déroger à la disposition précitée en tenant compte de la spécificité des conditions de travail dans les différents secteurs économiques.

La création de tout service qui n'est pas obligatoire au sens du présent titre est soumise à une autorisation préalable du ministre ayant la Santé dans ses attributions qui ne l'accorde que si le service remplit les exigences prévues au présent titre et aux règlements grand-ducaux à prendre en leur exécution. Le ministre ayant la Santé dans ses attributions retire l'autorisation si ces exigences ne sont plus remplies, ou si le service est en défaut d'assumer les obligations dont le présent titre le charge.

Aucun service créé en vertu du présent titre ne peut cesser ses activités avant le terme d'une période de six mois qui suit un préavis de fermeture donné par lettre recommandée au ministre ayant la Santé dans ses attributions.

### Chapitre III - Service de santé au travail multisectoriel

**Art. L. 323-1.** (1) Le Service de santé au travail multisectoriel, désigné ci-après par «le service multisectoriel», a le caractère d'un établissement public.

Le service multisectoriel possède la personnalité juridique et jouit de l'autonomie financière et administrative sous la tutelle du ministre ayant la Santé dans ses attributions. Il est géré dans les formes et d'après les méthodes du droit privé.

Le service multisectoriel assume les missions dont question à l'article L. 322-2 auprès des employeurs qui n'organisent pas de service de santé au travail à l'intérieur de leur entreprise ni ne participent à un service interentreprises de santé au travail.

Le siège de l'établissement est fixé à Luxembourg.

(2) Le service multisectoriel est placé sous l'autorité d'un comité-directeur comprenant:

un président désigné par le Gouvernement en conseil;

trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national;

trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

Les délégués visés à l'alinéa qui précède sont désignés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une période de cinq ans parmi les candidats à proposer en nombre double par les syndicats et les organisations professionnelles concernés. Les listes des candidats doivent parvenir au ministre ayant la Santé dans ses attributions au moins trois mois avant l'expiration des mandats. Le mandat du délégué en fonction est renouvelable. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs. Ils sont désignés suivant la même procédure.

Le comité-directeur désigne un vice-président qui assume les attributions du président en cas d'absence. La fonction de vice-président est assurée alternativement par un délégué des syndicats des salariés et un délégué des organisations professionnelles pour la durée d'une année.

En cas de démission ou de décès d'un membre effectif ou suppléant, il est pourvu à son remplacement dans le délai de deux mois par la nomination d'un nouveau membre, désigné conformément à l'alinéa qui précède, qui achève le mandat de celui qu'il remplace.

Le comité-directeur a la faculté de recourir à l'avis d'experts s'il le juge nécessaire. Les experts peuvent assister avec voix consultative aux réunions du comité-directeur, si celui-ci le leur demande.

Le comité-directeur peut choisir un secrétaire administratif hors son sein.

Le fonctionnement du comité-directeur fait l'objet d'un règlement d'ordre intérieur qui fixe également les indemnités à allouer aux membres, aux experts et au secrétaire administratif. Ce règlement est soumis à l'approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions.

Le comité-directeur se réunit sur convocation du président aussi souvent que les intérêts du service l'exigent ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres. Le délai de convocation est d'au moins cinq jours, sauf le cas d'urgence à apprécier par le président. La convocation indique l'ordre du jour.

Le comité-directeur ne peut délibérer que si la majorité de ses membres sont présents.

Dans les votes, la voix du président prévaut en cas d'égalité des voix.

Le président du comité-directeur représente le service multisectoriel judiciairement et extrajudiciairement. Cette représentation s'étend aussi aux affaires et aux actes judiciaires pour lesquels les lois exigent une procuration spéciale. Les actes posés par le président ou le comité-directeur dans les limites de leurs pouvoirs engagent le service multisectoriel.

(3) Le comité-directeur est assisté par un personnel qui a le statut d'employé privé.

(4) Le service multisectoriel peut bénéficier des services généraux de l'Office des assurances sociales à sa demande et de l'accord des ministres ayant la Santé et la Sécurité sociale dans leurs attributions.

(5) Le coût du service multisectoriel est couvert par une cotisation à charge de tous les employeurs optant pour le recours à ce service.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, le comité-directeur soumet à l'approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions le budget ainsi que le taux de cotisation pour l'exercice suivant. Le taux de cotisation est publié au Mémorial.

Les comptes du service multisectoriel sont tenus selon les principes et les modalités de la comptabilité commerciale. L'exercice budgétaire coïncide avec l'année civile.

A la clôture de chaque exercice, le comité-directeur soumet à l'approbation du ministre ayant la Santé dans ses attributions pour le 31 mai au plus tard le bilan et le compte d'exploitation. L'exercice coïncide avec l'année civile. Le ministre décide sur la décharge à donner aux organes du service multisectoriel. Si le ministre n'a pas pris de décision dans les deux mois à dater de la remise du bilan et des comptes, la décharge est acquise de plein droit.

Un réviseur d'entreprises désigné par le comité-directeur est chargé de contrôler les comptes du service multisectoriel ainsi que la régularité des opérations effectuées et des écritures comptables. Le réviseur d'entreprises doit remplir les conditions requises par la loi du 28 juin 1984 portant organisation de la profession de réviseur d'entreprises.

Son mandat a une durée de trois ans et est renouvelable. Sa rémunération est à charge du service multisectoriel. Il remet son rapport au comité-directeur pour le 15 avril de l'année qui suit l'exercice clôturé. Il peut être chargé par le comité-directeur de procéder à des vérifications spécifiques.

(6) Les cotisations sont perçues par le Centre commun de la sécurité sociale. L'assiette de cotisation est déterminée par référence au revenu professionnel déterminé dans le cadre de l'assurance pension.

(7) Le service multisectoriel ne peut acquérir que les propriétés immobilières nécessaires au fonctionnement de ses services.

(8) Le service multisectoriel procède aux examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-6 sur les chômeurs, demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de l'indemnité d'insertion, dont question à l'article L. 321-1, paragraphe (4), points 3, 5 et 9. L'Etat dédommage annuellement le service multisectoriel du coût de ces examens. Si l'Etat et le service multisectoriel ne parviennent pas à se mettre d'accord sur ce coût, le litige est porté par la partie la plus diligente devant le Conseil arbitral des assurances sociales. Les dispositions de l'article L. 327-1 sont applicables à ce litige.

Toutes les autres missions dont question à l'article L. 322-2 sont assumées pour les postes occupés par des travailleurs dont question au premier alinéa par le service de santé au travail compétent pour l'employeur dont relève le poste.

## Chapitre IV - Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail

**Art. L. 324-1.** Le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail exerce les fonctions consultatives auprès des ministres ayant la Santé, le Travail et la Sécurité sociale dans leurs attributions. Ce conseil se compose:

- du directeur de la santé et du médecin-chef de division compétent;
- du directeur de l'Inspection du travail et des mines et du directeur du Contrôle médical de la sécurité sociale ou de leurs délégués;
- de trois médecins du travail avec une formation telle que prévue à l'article L. 325-1, nommés par le ministre ayant la Santé dans ses attributions pour une durée de cinq ans;
- de trois délégués des syndicats des salariés les plus représentatifs sur le plan national et de trois délégués des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives sur le plan national.

La présidence est assurée par le directeur de la santé ou, en son absence, par le médecin-chef de division compétent. Le conseil établit un règlement d'ordre intérieur à approuver par le ministre ayant la Santé dans ses attributions.

**Art. L. 324-2.** Le conseil supérieur est appelé à donner, soit d'office, soit à la demande de l'un des ministres ayant respectivement dans leurs attributions la Santé, le Travail et la Sécurité sociale, des avis sur toutes les questions d'ordre général soulevées par l'application du présent titre, et notamment sur les règlements grand-ducaux à prendre en son exécution.

Ces avis portent notamment sur:

1. les priorités d'intervention en matière de santé des travailleurs suivant les besoins spécifiques de différentes branches de l'économie et des particularités des postes de travail. Dans ce cadre, il propose des règles de périodicité selon lesquelles les examens médicaux des travailleurs sont effectués;
2. l'efficacité des interventions dans le domaine de la santé au travail;
3. les programmes d'information et, le cas échéant, de formation dans le domaine de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie propres aux différentes branches de l'économie, à l'intention des employeurs et des travailleurs;
4. la liste des normes d'exposition aux nuisances.

Le conseil supérieur coopère avec tout organisme poursuivant des objectifs de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

## Chapitre V - Formation et fonctions du médecin du travail

**Art. L. 325-1.** Le médecin d'un service de santé au travail doit remplir l'une des conditions de qualification suivantes: soit être autorisé à exercer la profession de médecin en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail; soit être autorisé à exercer la profession de médecin en qualité de médecin généraliste ou en qualité de médecin spécialiste dans une spécialité autre que la médecine du travail et justifier en outre d'une formation spécifique en médecine du travail de deux ans au moins, sanctionnée par un diplôme, certificat ou titre. Un règlement grand-ducal détermine les exigences auxquelles cette formation doit répondre. Ce règlement peut réduire la durée de la formation spécifique en médecine du travail jusqu'à un an pour des médecins autorisés à exercer leur profession dans une spécialité dont la formation comporte des cours en médecine du travail ou en pathologie professionnelle.

Le médecin autorisé à exercer la médecine du travail en vertu du présent article et occupant l'un des postes de médecin prévus par le présent titre porte comme titre de ses fonctions celui de médecin du travail.

**Art. L. 325-2.** Le médecin du travail exerce sa fonction en toute indépendance professionnelle par rapport à son employeur, à l'employeur du travailleur et au travailleur.

En aucun cas, le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des congés de maladie.

La fonction de médecin du travail est incompatible avec l'exercice libéral de la profession.

**Art. L. 325-3.** Le médecin du travail, pendant tout le temps qu'une activité professionnelle s'y exerce:

1. a libre accès à tous les lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux travailleurs;
2. a accès aux informations ayant trait aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser, sous réserve que soit préservé le secret de toute information confidentielle qu'il pourrait recueillir;
3. peut prélever, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de matières ou de substances qui sont utilisés.

Le médecin du travail est consulté au sujet de tout changement envisagé concernant les procédés ou les conditions de travail susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

**Art. L. 325-4.** 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 travailleurs soumis au présent titre. Le contenu de ce document est limité aux activités menées par le service de santé au travail pendant l'année écoulée dans l'entreprise concernée: Surveillance médicale des travailleurs soumis et surveillance du milieu du travail.

Le rapport doit être conforme au modèle fixé par le ministre ayant la Santé dans ses attributions et publié au Mémorial.

Après avoir été soumis au comité mixte, ou, à défaut, à la délégation du personnel, le rapport susdit est adressé, en double exemplaire, à la direction de la Santé, division de la Santé au travail, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle qu'il concerne.

Pour les entreprises occupant habituellement moins de cent cinquante travailleurs, le rapport d'activité est établi tous les trois ans.

## Chapitre VI - Examens médicaux

**Art. L. 326-1.** Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4, l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes, l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les travailleurs visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre I<sup>er</sup>, titre V et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L. 326-4.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage.

**Art. L. 326-2.** Si un travailleur, ayant passé l'examen d'embauchage pour un premier poste, est affecté à un autre poste présentant des conditions de travail sensiblement différentes avec des risques virtuels pour la santé des travailleurs, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail qui décide de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen.

Si un travailleur change d'employeur, le médecin du travail compétent en vertu du nouveau poste peut, sur le vu de la dernière fiche d'examen médical établie en rapport avec le poste précédent conformément à l'article L. 326-8, conclure à l'aptitude du travailleur pour le nouveau poste, si celui-ci ne présente pas de conditions de travail sensiblement différentes avec le poste précédent. Si le poste nouveau relève d'un autre service de santé au travail que l'ancien, ce dernier est tenu de remettre la dernière fiche d'examen médical au service de santé au travail désormais compétent, à la demande de celui-ci.

**Art. L. 326-3.** Sont soumis obligatoirement à des examens médicaux périodiques les travailleurs:

1. âgés de moins de vingt et un ans;
2. occupant un poste à risques visé à l'article L. 326-4;
3. pour lesquels, lors de l'examen d'embauchage, le médecin du travail a jugé utile de procéder régulièrement à un examen médical.

En cas de besoin, cette liste peut être complétée par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et après consultation de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés.

La périodicité des examens est fixée par règlement grand-ducal, sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

Ni les examens médicaux auxquels il est procédé en vertu du présent titre, ni aucun autre examen médical effectué en relation avec le contrat de travail ne peuvent comporter un dépistage direct ou indirect du VIH/SIDA.

**Art. L. 326-4.** (1) Est considéré comme poste à risques:

1. tout poste exposant le travailleur qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérigènes;
2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de travailleurs ou de tiers.

(2) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risques dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiqués au médecin-chef de la division de la santé au travail auprès de la Direction de la santé, qui arrête pour chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 326-5.** Lorsqu'il l'estime nécessaire en raison, soit de l'état de santé des intéressés, soit des conditions particulières de leur travail, soit d'incidents d'ordre sanitaire survenus dans l'entreprise, soit à la demande de l'employeur ou du salarié, soit à la demande du comité mixte, ou, à défaut, de la délégation du personnel, le médecin du travail peut procéder à des examens médicaux en dehors de ceux prévus à l'article L. 326-3.

Si le médecin du travail estime que la santé des travailleurs est gravement menacée, il en informe le médecin-chef de division de la santé au travail qui expose la situation au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son remplaçant.

Dans ce cas, le titre V du présent livre concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques est applicable.

**Art. L. 326-6.** Si un travailleur reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avvertir le médecin du travail. Le médecin peut soumettre le travailleur à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

**Art. L. 326-7.** Les examens médicaux d'embauchage, les examens médicaux périodiques et les autres examens médicaux relevant de la médecine du travail sont effectués par le médecin du travail compétent pour l'employeur auprès duquel le travailleur est ou sera occupé.

Toutefois, à la demande de l'employeur, le ministre ayant la Santé dans ses attributions peut agréer un médecin établi à l'étranger pour effectuer les examens dont question à l'alinéa qui précède sur des travailleurs dont le poste de travail est situé exclusivement à l'étranger.

**Art. L. 326-8.** Le médecin du travail communique dans les trois jours qui suivent l'examen ou l'obtention des résultats d'examens complémentaires, s'il en a ordonnés, ses conclusions au travailleur et à son employeur ou futur employeur au moyen d'une fiche d'examen médical qui émerge respectivement l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste envisagé sans indication de diagnostic, le secret médical devant être strictement observé.

Le modèle de la fiche d'examen médical, les modalités suivant lesquelles l'employeur est tenu de garder les fiches d'examen médical des travailleurs de son entreprise, ainsi que les modalités de transmission entre employeurs de ces fiches en cas de changement d'employeur par le travailleur, sont déterminés par règlement grand-ducal.

La transmission de la fiche d'examen médical entre employeurs en cas de changement d'employeur par le travailleur ne peut se faire qu'avec l'accord du travailleur.

**Art. L. 326-9.** (1) Lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude du travailleur à occuper un poste de travail, il doit en informer le travailleur et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voies et délais de recours.

(2) Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du travailleur ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail et, le cas échéant, un réexamen du travailleur après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du travailleur et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige.

L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiées par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs et comporte des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible.

(3) L'employeur ne peut continuer à employer un travailleur à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.

(4) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le travailleur déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.

(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante travailleurs et que le travailleur déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte.

(6) Pour les besoins de l'application de la législation sur les travailleurs handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation.

**Art. L. 326-10.** Le temps consacré par les travailleurs pendant les heures de travail aux examens prévus par le présent titre est considéré comme temps de travail.

**Art. L. 326-11.** En vue des examens complémentaires pouvant être ordonnés par le médecin du travail, l'Union des caisses de maladie attribue à chaque médecin du travail un code numérique. Ce code répond aux spécifications prévues à la convention visée à l'article 61, alinéa 2, sous 1) du Code des assurances sociales et doit figurer ensemble avec le nom du médecin et la désignation du service de santé au travail concerné sur toutes les ordonnances émises par les médecins du travail dans le cadre de leur mission à l'intention des prestataires visés aux conventions prévues aux articles 61 et 75 du Code des assurances sociales. Les ordonnances sont conformes au modèle prévu dans la convention susvisée.

**Art. L. 326-12.** Les prestations et fournitures délivrées sur base des ordonnances visées à l'article précédent sont mises en compte aux taux et tarifs et d'après les conditions et modalités prévues dans les nomenclatures et conventions applicables pour l'assurance maladie. Elles sont prises en charge directement par l'Union des caisses de maladie d'après les dispositions conventionnelles applicables aux prestataires concernés. Les frais sont remboursés à l'Union des caisses de maladie par les services de santé au travail d'après les modalités fixées par un règlement grand-ducal.

## Chapitre VII - Voies de recours et sanctions pénales

**Art. L. 327-1.** Les constats, visés à l'article L. 326-9 ci-dessus, peuvent faire l'objet, tant par le travailleur que par l'employeur, d'une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail, ou de tout autre médecin de cette division qu'il délègue à cet effet, qui décidera et qui en informera le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son remplaçant.

La même faculté appartient au travailleur déclaré apte à l'occasion d'un examen effectué en vertu des articles L. 326-3 à L. 326-6, et qui, remplissant les conditions de l'article L. 326-9, alinéa 6 demande de voir constater son inaptitude pour le poste actuel en vue de sa réaffectation à un autre poste auprès du même employeur. Pour être recevable, la demande en réexamen doit être étayée par un certificat médical circonstancié.

La demande en réexamen doit être introduite sous peine de forclusion avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification du constat. Le médecin chef de division décidera également si la décision du médecin du travail du service compétent est suspensive de travail et s'il existe un danger immédiat pour la santé du travailleur.

Contre la décision du médecin chef de division de la direction de la santé un recours est ouvert devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

L'appel contre le jugement du conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales.

Le Conseil arbitral et le Conseil supérieur statuent dans les formes prévues aux articles 293 et suivants du Code des assurances sociales.

Les règles de procédure, de délai et de composition des juridictions sont celles applicables en matière d'assurance accidents. Ni le recours devant le Conseil arbitral, ni l'appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales n'ont d'effet suspensif.

Les arrêts du Conseil supérieur des assurances sociales sont susceptibles d'un recours en cassation conformément à l'alinéa 5 de l'article 294 du Code des assurances sociales.

Un règlement grand-ducal peut adapter la procédure aux particularités de la matière. Les conclusions des examens d'embauchage ne sont pas sujettes à recours.

**Art. L. 327-2.** Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur qui occupe un travailleur qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L.326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un travailleur visé sous l'article L.326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues au dit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L.326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.