

# La délégation du personnel peut-elle proposer des mesures de prévention des risques professionnels ?

## Réponse courte

Oui, la délégation du personnel peut **proposer des mesures de prévention** des risques professionnels dans les entreprises luxembourgeoises d'au moins 15 salariés. Ce droit est prévu par le Code du travail (article [L.414-3](#)) et s'exerce dans le cadre des missions légales de la délégation, lors des réunions ordinaires ou extraordinaires avec l'employeur, sur la base de constats, rapports, statistiques d'accidents ou signalements de salariés.

L'employeur est tenu d'**examiner ces propositions**, d'y répondre de manière motivée dans un délai raisonnable et de documenter les suites données. Les propositions peuvent porter sur l'organisation du travail, l'aménagement des postes, l'utilisation des équipements ou toute mesure visant à préserver la santé physique et mentale des salariés.

En cas de désaccord persistant ou d'absence de réponse, la délégation peut **saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM)** pour arbitrage. La traçabilité des échanges par procès-verbaux est obligatoire pour garantir la conformité et la recevabilité des recours éventuels.

## Définition

La délégation du personnel est l'organe élu représentant les salariés dans les entreprises luxembourgeoises d'au moins 15 salariés. Elle dispose de droits spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, notamment la possibilité de proposer des mesures de prévention des risques professionnels. Ces mesures peuvent porter sur l'organisation du travail, l'aménagement des locaux, l'utilisation des équipements ou toute action visant à préserver la **santé physique et mentale** des salariés.

La capacité de proposition de la délégation s'inscrit dans le cadre de ses **missions légales**, telles que définies par le Code du travail, et vise à améliorer la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Comment la délégation du personnel doit-elle formuler ses propositions de prévention des risques ?

Les propositions doivent être formulées par écrit, motivées et appuyées si possible par des constats, rapports ou statistiques d'accidents. Elles peuvent être inscrites à l'ordre du jour lors des réunions ordinaires ou extraordinaires avec l'employeur, conformément à l'article L. 414-3 du Code du travail.

### L'employeur est-il obligé de répondre aux propositions de prévention de la délégation du personnel ?

Oui, l'employeur est tenu d'examiner les propositions de la délégation, d'y répondre de manière motivée dans un délai raisonnable et de documenter les suites données. En cas de désaccord persistant ou d'absence de réponse, la délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour arbitrage.

### La délégation du personnel peut-elle proposer des mesures de prévention des risques professionnels au Luxembourg ?

Oui, la délégation du personnel a le droit de proposer des mesures de prévention des risques professionnels dans toute entreprise d'au moins 15 salariés, conformément à l'article L. 414-3 du Code du travail. Ces propositions peuvent porter sur l'organisation du travail, l'aménagement des postes, l'utilisation des équipements ou toute action visant à préserver la santé physique et mentale des salariés.

### Pourquoi la traçabilité des échanges entre la délégation et l'employeur est-elle obligatoire en matière de prévention ?

La rédaction de procès-verbaux et la conservation des documents sont obligatoires pour garantir la conformité légale et la recevabilité des recours éventuels devant l'ITM ou les juridictions compétentes. La traçabilité est également essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de survenance d'un accident du travail.

### Quelles sanctions l'employeur encourt-il s'il fait obstacle aux propositions de prévention de la délégation ?

Toute entrave à l'exercice des missions de la délégation, y compris l'obstruction à ses propositions de prévention, est passible de sanctions pénales prévues à l'article L. 417-5 du Code du travail. L'employeur peut également voir sa responsabilité civile engagée en cas d'accident résultant d'un risque signalé mais ignoré.

## Conditions d'exercice

La délégation du personnel exerce ce droit dans toutes les entreprises où son élection est obligatoire, soit à partir de 15 salariés. Les propositions doivent concerner exclusivement la prévention des risques professionnels et s'inscrire dans le champ des missions de la délégation.

La délégation peut agir de sa propre initiative ou à la suite d'un signalement d'un salarié. Elle doit veiller à respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés et à garantir la confidentialité des informations sensibles recueillies dans le cadre de ses missions.

## Modalités pratiques

Le droit de proposition s'exerce selon un processus formalisé à chaque étape de l'échange entre la délégation et l'employeur.

Étape	Modalité
Inscription à l'ordre du jour	La délégation peut demander l'inscription de ses propositions lors des réunions ordinaires ou extraordinaires avec l'employeur (art. <a href="#">L.414-3</a> )
Formulation des propositions	Motivées par écrit, appuyées si possible par des constats, rapports ou statistiques d'accidents
Réponse de l'employeur	Obligatoire, motivée, dans un délai raisonnable ; les suites données doivent être documentées
Désaccord persistant	La délégation peut saisir l'ITM pour arbitrage
Traçabilité	Rédaction de procès-verbaux et conservation des documents ; obligatoire pour la conformité légale

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la délégation de **formaliser ses propositions par écrit**, en précisant les risques identifiés et les mesures suggérées. L'utilisation d'outils d'évaluation des risques renforce la pertinence des propositions.

**Collaborer étroitement** avec le service de santé au travail, le responsable sécurité et, le cas échéant, le délégué à la sécurité et à la santé, favorise l'efficacité des démarches. L'employeur doit documenter les suites données aux propositions et intégrer les mesures retenues dans le plan de prévention de l'entreprise.

**Sensibiliser régulièrement** les salariés à la prévention des risques et assurer la formation des membres de la délégation sur ces thématiques renforce l'effectivité du mandat. La traçabilité des échanges et des décisions est essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Mission de la délégation en matière de prévention des accidents, participation à la protection du travail et à la prévention des risques professionnels
Art. <u>L.414-14</u> du Code du travail	Rôle du délégué à la sécurité et à la santé, consultation obligatoire et droit de soumettre des propositions à l'employeur
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur envers les salariés
Art. <u>L.415-2</u> du Code du travail	Confidentialité des informations et accès aux documents dans le cadre des missions de la délégation
Art. <u>L.417-5</u> du Code du travail	Sanctions en cas d'entrave à l'exercice des missions de la délégation
Règlement grand-ducal du 9 juin 2006	Obligations complémentaires en matière de prévention et de sécurité au travail

La consultation régulière de la délégation du personnel et la prise en compte effective de ses propositions renforcent la prévention des risques professionnels et limitent la responsabilité de l'employeur en cas d'accident ou de maladie professionnelle. La documentation systématique des échanges et décisions est indispensable pour assurer la conformité légale et la traçabilité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.