

Quels sont les droits de la délégation du personnel en matière de sécurité au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

La délégation du personnel dispose, en matière de sécurité au travail, d'un droit de **consultation et d'alerte** fondé sur l'article L.414-14 : le délégué à la sécurité et à la santé peut demander à l'employeur de prendre des mesures appropriées, soumettre des propositions, s'adresser directement à l'ITM en cas de risque urgent, et accompagner les inspecteurs lors de leurs tournées.

Le Code du travail luxembourgeois **ne prévoit pas** de droit autonome de la délégation du personnel à exiger un audit externe réalisé par un expert indépendant **aux frais de l'employeur**. Une telle procédure formalisée n'est pas inscrite dans l'article L.414-14. La délégation peut toutefois solliciter l'intervention de l'ITM, qui dispose de ses propres pouvoirs de contrôle et d'investigation.

Définition

Le **délégué à la sécurité et à la santé** est désigné par chaque délégation du personnel pour veiller à l'application des mesures de prévention, signaler les risques et collaborer avec l'employeur et l'ITM sur les questions de sécurité et de santé au travail (art. L.414-14).

Ses prérogatives sont encadrées par la loi : elles comprennent les tournées de contrôle, la consultation obligatoire par l'employeur sur les risques, le droit d'alerte directe auprès de l'ITM et le droit à un **congé-formation** spécifique. La loi ne lui confère pas de droit à imposer un audit externe aux frais de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment le délégué à la sécurité peut-il alerter l'ITM en cas de danger imminent ?

En cas de danger grave et imminent, le délégué à la sécurité peut saisir directement l'ITM, à condition d'informer simultanément l'employeur et la délégation du personnel, conformément à l'article L. 414-14, §3. L'ITM dispose alors de ses propres pouvoirs de contrôle et d'investigation.

Comment les constatations du délégué à la sécurité doivent-elles être formalisées ?

Les résultats des tournées de contrôle doivent être consignés dans un registre spécial contresigné par le chef de service, tel que prévu à l'article L. 414-14, §3. Ce registre est accessible aux membres de la délégation et à l'ITM, et constitue une trace documentaire des observations effectuées.

La délégation du personnel peut-elle exiger un audit externe en matière de sécurité aux frais de l'employeur au Luxembourg ?

Non, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de droit autonome de la délégation du personnel à imposer un audit externe réalisé par un expert indépendant aux frais de l'employeur. Une telle procédure n'est pas inscrite dans l'article L. 414-14 ; un tel droit ne peut reposer que sur un accord conventionnel ou contractuel.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur s'il empêche le délégué à la sécurité d'exercer ses missions ?

Toute entrave à l'exercice des missions du délégué à la sécurité est susceptible de sanctions pénales en application de l'article L. 417-5 du Code du travail. La délégation peut signaler cette entrave à l'ITM qui peut intervenir pour faire cesser l'obstruction.

Quels moyens d'action légaux la délégation du personnel dispose-t-elle en cas de risque identifié en matière de sécurité ?

La délégation peut demander par écrit à l'employeur de prendre des mesures appropriées (art. L. 414-14, §7), effectuer des tournées de contrôle hebdomadaires, consigner ses constatations dans un registre spécial et saisir directement l'ITM en cas d'urgence. En cas de désaccord persistant, elle peut également recourir à la procédure de conciliation devant l'ITM prévue à l'article L. 414-11.

Conditions d'exercice

Le délégué à la sécurité et à la santé exerce ses prérogatives dans le cadre de l'article L.414-14. Il peut effectuer des tournées de contrôle hebdomadaires dans les locaux (art. L.414-14, §4), consigner ses constatations dans un registre spécial (§3), et en cas d'urgence, saisir directement l'ITM (§3, al. 2).

L'article L.414-14 ne confère pas à la délégation le droit d'imposer un audit externe réalisé par un expert choisi par elle et financé obligatoirement par l'employeur. Lorsque des risques graves sont identifiés, les voies d'action sont : la demande de mesures à l'employeur (§7), la saisine de l'ITM, ou le recours à la procédure de conciliation (art. L.414-11) en cas de désaccord persistant.

Modalités pratiques

Face à un risque identifié en matière de sécurité, la délégation dispose d'un arsenal de moyens légaux.

Moyen d'action	Fondement	Modalité
Demande de mesures à l'employeur	Art. <u>L.414-14</u> , §7	Demande écrite motivée ; l'employeur est tenu de consulter le délégué
Tournée de contrôle	Art. <u>L.414-14</u> , §4	Hebdomadaire, en présence du chef d'entreprise ou de son représentant
Saisine directe de l'<u>ITM</u>	Art. <u>L.414-14</u> , §3	En cas d'urgence ; information simultanée de l'employeur et de la délégation
Consignation au registre	Art. <u>L.414-14</u> , §3	Résultats des constatations, contresignés par le chef de service
Conciliation devant l'<u>ITM</u>	Art. <u>L.414-11</u>	En cas de désaccord persistant sur les mesures à prendre
Signalement de l'entrave	Art. <u>L.417-5</u>	En cas d'obstacle à l'exercice des missions du délégué

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les faits et incidents constatés dans le registre de sécurité prévu par l'article L.414-14, §3, afin de disposer d'une traçabilité des observations.

Dialoguer en priorité avec l'employeur via les mécanismes légaux de consultation avant de saisir l'ITM, en formulant des propositions concrètes de mesures correctives.

Saisir l'ITM lorsque les risques identifiés sont graves ou que l'employeur ne donne pas suite aux demandes du délégué à la sécurité. L'ITM peut diligenter ses propres contrôles indépendamment de la délégation.

Ne pas présenter le recours à un expert externe aux frais de l'employeur comme un droit légal, sous peine d'exposer la délégation à une contestation judiciaire.

Cadre juridique

Les droits et obligations en matière de sécurité au travail pour la délégation du personnel sont encadrés par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

Référence	Objet
Art. <u>L.414-14</u>	Missions du délégué à la sécurité et à la santé : tournées de contrôle (§4), consultation obligatoire par l'employeur (§7), droit d'alerte auprès de l' <u>ITM</u> (§3), congé-formation (§9)
Art. <u>L.414-3</u>	Mission générale de la délégation en matière de prévention des risques et des accidents du travail
Art. <u>L.414-11</u>	Procédure de conciliation devant l' <u>ITM</u> en cas de désaccord persistant
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. <u>L.417-5</u>	Sanctions en cas d'entrave à l'exercice des missions de la délégation

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de droit à un audit externe aux frais de l'employeur au bénéfice de la délégation du personnel. Les outils légaux disponibles sont le droit de demander des mesures à l'employeur (art. L.414-14, §7), les tournées de contrôle (§4) et la saisine de l'ITM (§3). Toute revendication d'un audit externe financé par l'employeur doit être fondée sur un accord conventionnel ou contractuel, et non sur la loi.

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.