

# L'employeur doit-il former les délégués à la sécurité ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur doit obligatoirement permettre la **formation des délégués à la sécurité**. Le délégué bénéficie d'un **congé-formation** sans perte de rémunération pour participer aux formations organisées par les organisations syndicales ou institutions spécialisées (chambres professionnelles, etc.), conformément à l'article L.414-14, §9 du Code du travail.

La formation, dispensée pendant les heures normales de travail et **entièrement à la charge de l'employeur**, doit porter sur les risques spécifiques à l'entreprise, les mesures de prévention et les obligations légales. Elle doit être adaptée à l'évolution des risques et renouvelée en cas de changement des conditions de travail.

L'absence ou l'insuffisance de formation constitue un **manquement grave**, susceptible d'entraîner des sanctions et d'engager la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail.

## Définition

Les délégués à la sécurité et à la santé sont des salariés désignés par la délégation du personnel pour veiller à l'application des mesures de prévention, signaler les risques et participer à l'amélioration des conditions de travail. Leur **rôle spécifique** est distinct de celui des délégués du personnel en général, même si le délégué à la sécurité peut être membre ou non de la délégation.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il documenter la formation des délégués à la sécurité ?

Il est impératif de conserver les justificatifs de formation tels que les attestations de présence et les programmes afin de garantir la traçabilité et la conformité en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). La planification des formations dès la désignation du délégué et leur documentation constituent une bonne pratique recommandée.

### L'employeur est-il obligé de former les délégués à la sécurité au Luxembourg ?

Oui, l'employeur est légalement tenu de permettre la formation des délégués à la sécurité en leur accordant un congé-formation sans perte de rémunération, conformément à l'article L. 414-14, §9 du Code du travail. La formation doit se dérouler pendant les horaires normaux de travail et les frais sont intégralement à la charge de l'employeur, y compris les frais de déplacement.

### Quel est le contenu attendu de la formation des délégués à la sécurité ?

La formation doit porter sur les risques spécifiques à l'entreprise, les mesures de prévention, les procédures d'urgence et les droits et obligations en matière de sécurité et de santé au travail. Elle doit être adaptée à l'évolution des risques et renouvelée en cas de changement des conditions de travail ou d'introduction de nouvelles technologies.

### Quelles sont les conséquences pour l'employeur en cas d'absence ou d'insuffisance de formation du délégué à la sécurité ?

L'absence de formation appropriée des délégués à la sécurité constitue un manquement grave susceptible d'entraîner des sanctions administratives et pénales prévues à l'article L. 417-5 du Code du travail. En cas d'accident du travail, la responsabilité de l'employeur peut être directement engagée si le défaut de formation est établi.

## Qui finance et organise la formation des délégués à la sécurité au Luxembourg ?

La formation est organisée par les organisations syndicales ou les institutions spécialisées telles que les chambres professionnelles, et les frais sont intégralement à la charge de l'employeur. L'employeur doit laisser au délégué le temps libre nécessaire pour y participer sans que ce dernier ne subisse de perte de rémunération.

## Conditions d'exercice

Le délégué à la sécurité et à la santé est désigné par chaque délégation du personnel dans toute entreprise disposant d'une délégation, c'est-à-dire à partir de 15 salariés. Il exerce ses missions pendant la durée du mandat de la délégation, soit cinq ans. Il bénéficie d'une protection particulière contre tout préjudice lié à l'exercice de son mandat et d'un droit d'accès aux informations relatives à la sécurité et à la santé au travail.

## Modalités pratiques

L'obligation de formation du délégué à la sécurité et à la santé est encadrée par des règles précises concernant le temps, la prise en charge et le contenu.

Aspect	Modalité
<b>Congé-formation</b>	L'employeur doit laisser au délégué le temps libre nécessaire pour participer aux formations organisées par les organisations syndicales ou institutions spécialisées (chambres professionnelles, etc.) (art. <a href="#">L.414-14</a> , §9)
<b>Rémunération</b>	Maintien intégral de la rémunération pendant la formation ; pas de perte salariale
<b>Moment</b>	Pendant les horaires normaux de travail
<b>Frais</b>	À la charge exclusive de l'employeur, y compris les frais de déplacement
<b>Contenu</b>	Risques spécifiques à l'entreprise, mesures de prévention, procédures d'urgence, droits et obligations en matière de sécurité et de santé
<b>Actualisation</b>	Adaptée à l'évolution des risques ; renouvelée en cas de changement des conditions de travail ou d'introduction de nouvelles technologies

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **planifier la formation** des délégués à la sécurité dès leur désignation et de documenter les actions de formation réalisées. La collaboration avec l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou des organismes spécialisés permet d'assurer la conformité des contenus de formation.

**Veiller à ce que la formation soit pratique**, ciblée sur les risques réels de l'entreprise et régulièrement actualisée est essentiel. L'absence de formation ou une formation insuffisante peut **engager la responsabilité** de l'employeur en cas d'accident du travail ou de manquement à l'obligation de sécurité.

**Conserver les justificatifs** de formation (attestations de présence, programmes) garantit la traçabilité et la conformité en cas de contrôle de l'ITM.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.414-14</u>, §9</b>	Droit du délégué à la sécurité au congé-formation sans perte de rémunération, obligation de l'employeur de laisser le temps nécessaire
<b>Art. <u>L.415-9</u></b>	Dispositions générales sur le congé-formation des délégués du personnel
<b>Art. <u>L.312-1</u></b>	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
<b>Art. <u>L.312-8</u></b>	Obligation de formation à la sécurité pour les salariés, adaptée aux risques et renouvelée en cas de changement
<b>Art. <u>L.417-5</u></b>	Sanctions en cas d'entrave à l'exercice de la mission du délégué à la sécurité

La jurisprudence nationale confirme que la formation doit être effective, adaptée et renouvelée selon les besoins de l'entreprise.

L'absence de formation appropriée des délégués à la sécurité constitue un manquement grave de l'employeur, susceptible d'entraîner des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'une mise en cause de sa responsabilité en cas d'accident du travail.

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.