

Quelle formation l'employeur doit-il assurer au travailleur désigné en matière de sécurité ?

Réponse courte

L'employeur est tenu, en vertu des articles [L.312-2](#) et [L.312-8](#) du Code du travail, d'assurer au **travailleur désigné** une formation à la fois suffisante et adéquate à la **sécurité et à la santé au travail**, lui permettant d'exercer ses missions de protection et de prévention des risques professionnels. Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et répétée périodiquement si nécessaire.

Le travailleur désigné doit disposer des **capacités nécessaires** et des moyens requis pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, conformément à l'article [L.312-3](#). Si les compétences internes s'avèrent insuffisantes, l'employeur doit faire appel à des **services extérieurs agréés**. La remise à niveau périodique des connaissances est obligatoire, et les coordinateurs en matière de sécurité et de santé doivent être titulaires d'un agrément délivré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Définition

Le **travailleur désigné** (ou salarié désigné) est le salarié que l'employeur est tenu de désigner, en application de l'article [L.312-3](#), pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il constitue le premier maillon de la chaîne de prévention interne, sans que sa désignation ne décharge l'employeur de sa responsabilité générale en matière de sécurité.

La **formation du travailleur désigné** est une obligation distincte de la formation générale à la sécurité due à l'ensemble des salariés : elle est spécifiquement prévue à l'article [L.312-8](#), paragraphe (4), et implique une formation appropriée ainsi qu'une remise à niveau périodique des connaissances en matière de **sécurité et de santé au travail**. Elle doit couvrir l'ensemble des risques propres à l'activité de l'entreprise et tenir compte de l'évolution de la réglementation et des techniques de prévention.

Questions fréquentes

À quels moments la formation du travailleur désigné est-elle obligatoire ?

La formation du travailleur désigné est obligatoire à l'engagement, lors d'une mutation ou d'un changement de fonction, à l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle technologie. Elle doit également faire l'objet d'une remise à niveau périodique, notamment en cas d'évolution des risques ou d'apparition de nouveaux risques dans l'entreprise. Le contenu doit couvrir l'ensemble des risques propres à l'activité et tenir compte de l'évolution de la réglementation.

Les coordinateurs en matière de sécurité doivent-ils obtenir un agrément spécifique ?

Oui, les coordinateurs en matière de sécurité et de santé doivent être titulaires d'un agrément délivré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, conformément à l'article [L. 312-8](#), paragraphe (6) du Code du travail. Cet agrément précise les activités de coordination autorisées et garantit le niveau de compétence requis. L'employeur doit vérifier la validité de cet agrément avant de confier des missions de coordination à un salarié ou à un prestataire extérieur.

Qu'est-ce qu'un travailleur désigné et quelle est sa mission de prévention ?

Le travailleur désigné est le salarié que l'employeur est tenu de désigner en application de l'article L. 312-3 pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Sa désignation ne décharge pas l'employeur de sa responsabilité générale en matière de sécurité. Il doit disposer des capacités nécessaires, du temps et des ressources requis pour accomplir ses missions sans subir de préjudice.

Quelle formation l'employeur doit-il assurer au travailleur désigné en matière de sécurité au Luxembourg ?

L'employeur doit assurer au travailleur désigné une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé au travail, lui permettant d'exercer ses missions de protection et de prévention des risques professionnels, conformément aux articles L. 312-2 et L. 312-8 du Code du travail. Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et répétée périodiquement si nécessaire. Si les compétences internes sont insuffisantes, l'employeur doit faire appel à des services extérieurs agréés.

Quelles sanctions s'appliquent en cas de manquement à l'obligation de formation du travailleur désigné ?

Toute infraction aux articles L. 312-1 à L. 312-5 et L. 312-8 est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros conformément à l'article L. 314-1 du Code du travail. La responsabilité de l'employeur est pleine et entière même en cas de recours à des services extérieurs, conformément au principe posé à l'article L. 312-2. La documentation des formations constitue un élément de preuve essentiel en cas de contrôle de l'ITM.

Conditions d'exercice

L'obligation de formation pesant sur l'employeur à l'égard du travailleur désigné est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Désignation obligatoire	L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés pour les activités de protection et de prévention (art. L.312-3 §1)
Capacités nécessaires	Le travailleur désigné doit disposer des compétences requises pour exercer ses missions de prévention
Moyens appropriés	L'employeur doit mettre à disposition le temps et les ressources nécessaires à l'exercice de la mission
Absence de préjudice	Le travailleur désigné ne peut subir de préjudice en raison de ses activités de protection et de prévention (art. L.312-3 §2)
Formation suffisante	Formation à la fois suffisante et adéquate, spécifiquement axée sur la fonction de prévention exercée
Remise à niveau	Obligatoire périodiquement pour maintenir les connaissances en matière de sécurité et santé au travail
Agrément (coordinateurs)	Les coordinateurs en sécurité et santé doivent être titulaires d'un agrément ministériel précisant les activités de coordination autorisées (art. L.312-8 §6)

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'obligation de formation du travailleur désigné s'articule autour des modalités suivantes.

Modalité	Détail
Contenu de la formation	Axée sur les activités de protection et de prévention des risques professionnels propres à l'entreprise
Moments obligatoires	À l'engagement, lors de mutation ou changement de fonction, à l'introduction d'un nouvel équipement, à l'introduction d'une nouvelle technologie (art. L.312-8 §1)
Adaptation aux risques	La formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de nouveaux risques
Périodicité	Remise à niveau périodique obligatoire si nécessaire (art. L.312-8 §4)
Recours à l'extérieur	Si les compétences internes sont insuffisantes, appel obligatoire à des personnes ou services extérieurs disposant des aptitudes nécessaires (art. L.312-3 §3)
Information des services extérieurs	L'employeur doit informer les prestataires extérieurs des facteurs de risque connus ou suspectés (art. L.312-3 §4)
Sanction pénale	Toute infraction aux articles L.312-1 à L.312-5 et L.312-8 est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros

Pratiques et recommandations

Identifier dès la prise de poste du travailleur désigné les risques professionnels spécifiques à l'activité de l'entreprise, afin de définir un programme de formation sur mesure couvrant l'ensemble des domaines de prévention pertinents, en application des principes généraux de prévention de l'article [L.312-2](#).

Planifier des sessions de remise à niveau périodiques et en conserver la traçabilité documentaire, de manière à pouvoir démontrer à l'Inspection du travail et des mines que l'obligation de formation continue du travailleur désigné est effectivement respectée.

Vérifier que le travailleur désigné dispose d'un temps approprié pour exercer ses missions de prévention, sans que cela n'affecte ses autres obligations contractuelles, conformément aux exigences de l'article [L.312-3](#), paragraphe (2).

Solliciter immédiatement des compétences extérieures agréées si l'évaluation interne révèle une insuffisance des capacités disponibles en matière de prévention, l'employeur restant pleinement responsable même en cas d'externalisation des missions de prévention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-2 Code du travail	Obligation générale de l'employeur en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, incluant la formation et l'information, et principes généraux de prévention
Art. L.312-3 Code du travail	Désignation obligatoire du ou des salariés désignés, exigences de compétence, de moyens et de temps, protection contre le préjudice, recours aux services extérieurs
Art. L.312-8 (1) Code du travail	Formation obligatoire de chaque salarié à la sécurité et à la santé, à l'engagement et lors de tout changement de situation
Art. L.312-8 (4) Code du travail	Obligation spécifique de formation appropriée et de remise à niveau périodique pour les salariés désignés
Art. L.312-8 (6) Code du travail	Exigence d'agrément ministériel pour les coordinateurs en matière de sécurité et de santé
Art. L.314-1 Code du travail	Sanctions pénales applicables aux infractions aux articles L.312-1 à L.312-5 et L.312-8

La responsabilité de l'employeur en matière de formation du travailleur désigné est pleine et entière, y compris lorsqu'il fait appel à des services extérieurs, conformément au principe posé à l'article [L.312-2](#). Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions pénales allant jusqu'à six mois d'emprisonnement et 25 000 euros d'amende. La documentation des formations dispensées constitue un élément de preuve essentiel en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Voir aussi

- [Cadre spécifique des formations obligatoires en sécurité](#)
- [Formations de sécurité à renouveler régulièrement](#)
- [Formation contre le harcèlement au travail](#)
- [Formation sécurité des sous-traitants intervenant sur site](#)

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.