

L'employeur doit-il informer ses salariés sur les risques professionnels ?

Réponse courte

Oui, tout employeur au Luxembourg a l'**obligation légale d'informer ses salariés** sur les risques professionnels liés à leur activité. Cette obligation s'applique à **toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille ou leur secteur, et concerne **l'ensemble des travailleurs** : salariés en CDI ou CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires et travailleurs vulnérables.

L'information doit porter sur les **dangers spécifiques au poste de travail**, les procédés utilisés, les substances manipulées et les **mesures de prévention et de protection** mises en place. Elle doit être **adaptée** au niveau de qualification et à la langue des salariés concernés, et délivrée à des **moments clés** : embauche, changement de poste, modification des équipements, introduction de nouveaux risques.

Le **non-respect** de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives (amendes jusqu'à 25.000 euros) et pénales (emprisonnement de 8 jours à 6 mois). En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'absence ou l'insuffisance d'information peut constituer une **faute inexcusable** engageant la responsabilité civile de l'employeur. Il est donc essentiel de **documenter** toutes les actions d'information menées et d'en assurer la traçabilité.

Définition

L'obligation d'information sur les risques professionnels impose à l'employeur de communiquer à chaque salarié **l'ensemble des dangers** liés à son poste de travail, aux procédés utilisés dans l'entreprise, aux substances ou préparations chimiques manipulées, ainsi qu'aux **mesures de prévention et de protection** existantes. Cette obligation vise à garantir la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs en leur permettant d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques inhérents à leur activité professionnelle.

L'information doit être **claire, compréhensible et accessible** à tous les salariés, adaptée à la nature des tâches, au niveau de qualification et à la langue des personnes concernées. Elle s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels et constitue un pilier fondamental de la politique de sécurité et santé au travail de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il prouver qu'il a bien informé ses salariés sur les risques professionnels ?

L'employeur doit assurer la traçabilité de toutes les actions d'information menées : feuilles de présence aux réunions, attestations de formation, accusés de réception des documents, comptes rendus d'entretiens individuels. Cette documentation est indispensable pour justifier du respect de l'obligation en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

L'employeur doit-il obligatoirement informer ses salariés sur les risques professionnels au Luxembourg ?

Oui, tout employeur au Luxembourg a l'obligation légale d'informer ses salariés sur les risques professionnels liés à leur activité. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur, et concerne l'ensemble des travailleurs : salariés en CDI ou CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires et travailleurs vulnérables.

Quand l'employeur doit-il informer les salariés sur les risques professionnels ?

L'information doit être délivrée obligatoirement à l'embauche de tout nouveau salarié, lors de toute mutation ou changement de poste, à l'introduction de nouveaux équipements ou substances, à chaque identification d'un risque nouveau et périodiquement pour actualiser les informations selon l'évolution des risques.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'information sur les risques professionnels ?

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives (amendes jusqu'à 25.000 euros) et pénales (emprisonnement de 8 jours à 6 mois). En cas d'accident du travail, l'absence d'information peut constituer une faute inexcusable engageant la responsabilité civile de l'employeur.

Conditions d'exercice

Cette obligation s'applique à **tous les employeurs** au Luxembourg, sans distinction de taille d'entreprise ou de secteur d'activité. Elle concerne l'ensemble des travailleurs présents dans l'entreprise : salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, travailleurs intérimaires, apprentis, stagiaires, ainsi que les **travailleurs vulnérables** (jeunes, femmes enceintes ou allaitantes, personnes en situation de handicap).

L'information doit être délivrée **obligatoirement** dans les situations suivantes :

- **À l'embauche** de tout nouveau salarié
- **Lors de toute mutation** ou changement de poste de travail
- **À l'introduction de nouveaux équipements** de travail ou de nouvelles technologies
- **Lors de l'utilisation de nouvelles substances** ou préparations chimiques
- **À chaque identification d'un risque nouveau** ou particulier
- **Périodiquement**, pour actualiser les informations selon l'évolution des risques

L'employeur doit également informer les **entreprises extérieures** intervenant dans ses locaux des risques spécifiques présents, afin qu'elles puissent à leur tour informer leurs propres salariés.

Modalités pratiques

L'information peut être transmise par **différents moyens**, à condition qu'elle soit claire et compréhensible pour tous :

- **Réunions d'information collectives** ou individuelles
- **Formations spécifiques** sur les risques du poste
- **Affichages** dans les locaux (consignes de sécurité, procédures d'urgence)
- **Notices explicatives** et fiches de sécurité
- **Supports numériques** (intranet, e-learning)
- **Remise de documents** écrits personnalisés

L'employeur doit assurer la **traçabilité** de toutes les actions d'information menées : feuilles de présence aux réunions, attestations de formation, accusés de réception des documents, comptes rendus d'entretiens individuels. Cette documentation est indispensable pour justifier du respect de l'obligation en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de litige.

L'implication du **délégué à la sécurité et à la santé** et de la délégation du personnel, lorsqu'ils existent, est recommandée pour garantir la pertinence et l'actualisation régulière des informations transmises aux salariés.

Pratiques et recommandations

Il est fortement conseillé de **formaliser l'information** par des documents écrits, remis individuellement et collectivement, avec preuve de remise (signature du salarié, accusé de réception). Cette pratique facilite la gestion de la conformité et la défense en cas de contentieux.

L'information doit être **adaptée aux spécificités** de chaque poste et aux risques réellement identifiés dans l'évaluation des risques professionnels. Une attention particulière doit être portée aux **travailleurs exposés à des dangers particuliers** : manipulation de produits dangereux, travail en hauteur, utilisation de machines, exposition au bruit, risques psychosociaux.

Pour les **travailleurs ne maîtrisant pas le français**, l'information doit être traduite dans leur langue ou délivrée avec l'aide d'un interprète. L'employeur doit veiller à l'**égalité d'accès** à l'information pour tous les salariés, sans discrimination.

Il est recommandé de **renouveler l'information** lors de l'intégration de nouveaux équipements, procédés ou substances, et de sensibiliser régulièrement les salariés aux évolutions des risques et des mesures de prévention, notamment lors de réunions de sécurité périodiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-1 du Code du travail	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
Article L.312-2 du Code du travail	Obligation de prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé, incluant les activités de prévention, d'information et de formation
Article L.312-6 du Code du travail	Obligation d'information des salariés sur les risques pour la sécurité et la santé, les mesures de protection et de prévention, et les procédures d'urgence
Article L.312-7 du Code du travail	Consultation et participation des salariés et de leurs représentants sur toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail
Article L.312-8 du Code du travail	Obligation de formation des salariés à la sécurité et à la santé au travail, adaptée au poste de travail
Article L.414-2 du Code du travail	Rôle du délégué à la sécurité et à la santé dans le contrôle du respect des obligations en matière de sécurité
Article L.314-4 du Code du travail	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros pour toute infraction aux articles L.312-1 à L.312-5 et L.312-8
Article L.614-13 du Code du travail	Sanctions administratives : amende de 25 à 25.000 euros en cas de non-respect des injonctions de l'ITM

L'absence ou l'insuffisance d'information sur les risques professionnels constitue une **faute grave de l'employeur** pouvant entraîner la reconnaissance de la **faute inexcusable** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Cette qualification engage la responsabilité civile de l'employeur et peut donner lieu à des réparations financières importantes au profit du salarié victime.

Il est donc **essentiel** de documenter systématiquement toutes les actions d'information et de sensibilisation menées auprès des salariés, et d'impliquer activement les représentants du personnel (délégation du personnel, délégué à la sécurité et à la santé) dans la démarche de prévention. Cette approche collaborative renforce l'efficacité de la politique de sécurité et démontre l'engagement réel de l'entreprise dans la protection de la santé et de la sécurité de ses équipes.

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.