

# Comment désigner un salarié responsable de la santé et sécurité dans l'entreprise ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, tout employeur a l'**obligation légale** de désigner un ou plusieurs **salariés désignés** (aussi appelés travailleurs désignés) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Cette obligation découle de l'article L.312-3 du Code du travail et n'est pas facultative.

Le salarié désigné assiste l'employeur dans la mise en place des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut assumer lui-même cette fonction s'il remplit les conditions de temps, formation et qualification requises par le règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

Le salarié désigné doit obligatoirement suivre une **formation spécifique** dont le cycle varie selon la taille de l'entreprise (Groupe A pour 1-15 salariés, Groupe B pour 16-49 salariés, Groupe C pour 50 salariés et plus). Cette formation doit être complétée par des formations continues tous les 5 ans. Le salarié désigné travaille en étroite collaboration avec le service de santé au travail, le délégué à la sécurité et à la santé, et l'Inspection du travail et des mines (ITM).

## Définition

Le **salarié désigné** est défini par l'article L.311-2 du Code du travail comme "tout salarié désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement". Cette fonction légale constitue l'une des obligations fondamentales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

Le salarié désigné agit comme assistant de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels. Sa mission peut aller de la sensibilisation et formation des salariés jusqu'à des pouvoirs étendus de management de la sécurité et de la santé dans l'entreprise, selon les responsabilités qui lui sont attribuées par l'employeur.

Cette fonction ne doit pas être confondue avec le **délégué à la sécurité et à la santé**, qui est un membre de la délégation du personnel assumant une fonction spécifique en matière de sécurité, ni avec le **service de santé au travail**, qui assure la surveillance médicale et les missions de prévention définies par le Code du travail.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce qu'un salarié désigné et pourquoi est-il obligatoire au Luxembourg ?

Le salarié désigné est un travailleur désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Cette désignation est une obligation légale absolue au Luxembourg selon l'article L.312-3 du Code du travail, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Quelle formation obligatoire doit suivre le salarié désigné ?

Le salarié désigné doit suivre une formation initiale dont la durée varie selon la taille de l'entreprise : 32 heures pour les entreprises de 1-15 salariés (Groupe A), 48 heures pour 16-49 salariés (Groupe B), et 120 heures pour 50 salariés et plus (Groupe C). Cette formation doit être complétée par des formations continues tous les 5 ans.

### Quelles sont les principales missions du salarié désigné en entreprise ?

Le salarié désigné doit définir une stratégie de prévention, réaliser l'évaluation des risques professionnels, effectuer des visites de sécurité régulières, gérer les registres de sécurité, élaborer les plans d'évacuation, coordonner la formation des secouristes et maintenir les relations avec l'ITM et le service de santé au travail.

### Qui peut exercer la fonction de salarié désigné dans une entreprise ?

L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés en fonction de l'effectif et des risques. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut assumer lui-même cette fonction s'il dispose du temps nécessaire, de la formation requise et de l'expérience professionnelle adéquate.

## Conditions d'exercice

La désignation d'un salarié désigné est **obligatoire pour tout employeur au Luxembourg**, quelle que soit la taille de l'entreprise, conformément à l'article L.312-3 du Code du travail. L'employeur doit désigner un nombre suffisant de salariés désignés en fonction de l'effectif et des risques professionnels présents dans l'entreprise, selon les critères établis par le règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

**Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de salarié désigné, à condition de remplir simultanément les conditions suivantes : disposer du temps nécessaire, posséder les capacités requises (formation et qualification), et avoir l'expérience professionnelle adéquate.

Le salarié désigné doit obligatoirement suivre une **formation initiale** dont la durée dépend du groupe d'entreprise : Groupe A (1-15 salariés) nécessite 32 heures de formation, Groupe B (16-49 salariés) nécessite 48 heures, et Groupe C (50 salariés et plus) nécessite 120 heures. Cette formation doit être complétée par des **formations continues** tous les 5 ans, conformément à l'article 11 du règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

L'employeur doit prendre en charge la formation du salarié désigné et lui accorder le temps nécessaire pour exercer ses missions sans perte de rémunération. Le salarié désigné ne peut subir aucun préjudice du fait de ses activités de prévention et bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant l'exercice de ses fonctions.

## Modalités pratiques

La désignation du salarié désigné doit être **formalisée par écrit** par l'employeur, en précisant l'identité de la personne désignée, le périmètre de ses missions, les moyens mis à sa disposition et les limites de sa fonction. Cette désignation doit être communiquée à la délégation du personnel lorsqu'elle existe, ainsi qu'au service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée.

**L'employeur doit inscrire le salarié désigné** au cycle de formation approprié organisé par les institutions agréées (Chambre des Métiers, Chambre de Commerce, IFSB). Les formations sont organisées en cycles complets et doivent être suivies dans un délai raisonnable après la désignation. Le coût de la formation est intégralement à la charge de l'employeur.

**Les missions principales du salarié désigné incluent** : définir une stratégie de prévention pour l'entreprise, surveiller les méthodes de travail et les moyens mis en œuvre, réaliser l'évaluation des risques professionnels, accomplir des visites régulières de sécurité, gérer les registres de sécurité, élaborer et tenir à jour les plans de sécurité et d'évacuation, entretenir les relations avec l'ITM et le service de santé au travail, coordonner la formation des secouristes et équipiers de première intervention.

Le salarié désigné travaille en **étroite collaboration** avec le délégué à la sécurité et à la santé (article L.414-14 du Code du travail) et doit être consulté pour toutes les décisions ayant un impact sur la santé et la sécurité des salariés. Il a un droit d'accès aux lieux de travail et aux documents relatifs à la sécurité, dans le respect de la confidentialité des données personnelles.

**L'employeur doit mettre à disposition** les moyens nécessaires à l'exercice de la fonction : temps de travail dédié, accès à la documentation, équipements de mesure et de contrôle, budget pour les actions de prévention. Le salarié désigné ne peut être sanctionné pour avoir signalé des situations dangereuses ou exercé ses missions de prévention.

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace, il est recommandé de **choisir un salarié désigné** ayant une bonne connaissance de l'entreprise, une capacité de communication avec l'ensemble du personnel, et un intérêt pour les questions de prévention. L'ancienneté dans l'entreprise et la connaissance des processus de travail constituent des atouts importants.

Il est conseillé de **formaliser les missions** dans une fiche de fonction ou une note de service détaillant précisément les responsabilités, les moyens alloués, le temps dédié à la fonction, et les modalités de coordination avec les autres acteurs de la prévention. Cette formalisation permet d'éviter les zones d'ombre et facilite l'exercice de la fonction.

**Dans les entreprises de taille moyenne et grande**, il est recommandé de désigner plusieurs salariés désignés pour couvrir l'ensemble des sites, équipes ou activités à risques spécifiques. La coordination entre les différents salariés désignés doit être organisée par l'employeur pour garantir la cohérence de la politique de prévention.

Le salarié désigné doit bénéficier d'un **accompagnement régulier** : réunions périodiques avec la direction, accès aux formations continues proposées par l'ITM et les organismes agréés, participation aux réseaux professionnels (Association des Travailleurs Désignés Luxembourgeois - ATDL), mise à jour documentaire sur l'évolution de la réglementation.

Il est recommandé d'établir un **programme annuel d'activités** incluant les visites de sécurité planifiées, les actions de sensibilisation, la mise à jour de l'évaluation des risques, les exercices d'évacuation, et les formations obligatoires. Ce programme doit être validé par l'employeur et communiqué à la délégation du personnel.

**La traçabilité des actions** menées par le salarié désigné doit être assurée : registres de sécurité, comptes-rendus de visites, rapports d'incidents, recommandations formulées. Cette documentation est essentielle en cas de contrôle de l'ITM et permet de démontrer la conformité aux obligations légales.

L'employeur doit veiller à ce que le salarié désigné ne soit pas isolé et bénéficie d'un **soutien effectif** de la direction. Les recommandations formulées par le salarié désigné doivent être examinées sérieusement et, en cas de non-application, l'employeur doit motiver sa décision par écrit.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail</b>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
<b>Article <a href="#">L.312-2</a> du Code du travail</b>	Mesures de prévention, d'information et de formation que l'employeur doit prendre
<b>Article <a href="#">L.312-3</a> du Code du travail</b>	Obligation de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels
<b>Article <a href="#">L.311-2</a> du Code du travail</b>	Définition légale du salarié désigné
<b>Article <a href="#">L.312-8</a> du Code du travail</b>	Obligation de formation des salariés et du salarié désigné
<b>Règlement grand-ducal du 9 juin 2006</b>	Détermine le nombre suffisant de salariés désignés, catégorise les entreprises, définit les capacités requises et la formation obligatoire
<b>Arrêté ministériel du 18 juillet 2007</b>	Détermine les programmes des différents cycles de formation pour salariés désignés (Mémorial A-N°160 du 24 août 2007)
<b>Article <a href="#">L.414-14</a> du Code du travail</b>	Délégué à la sécurité et à la santé, collaboration avec le salarié désigné
<b>Loi modifiée du 17 juin 1994</b>	Relative à la santé et à la sécurité au travail, transposition de la directive cadre 89/391/CEE
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles dans le cadre des activités du salarié désigné
<b>Article <a href="#">L.314-4</a> du Code du travail</b>	Sanctions en cas d'infraction aux obligations de sécurité : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros

La désignation d'un salarié désigné est une **obligation légale absolue** au Luxembourg et non une simple recommandation.

L'absence de salarié désigné formé expose l'employeur à des sanctions pénales prévues par l'article [L.314-4](#) du Code du travail.

Depuis le 24 août 2012, toute entreprise doit avoir un salarié désigné ayant suivi la formation obligatoire.

Le salarié désigné ne remplace pas le service de santé au travail (obligation distincte d'affiliation selon l'article [L.321-1](#)) ni la délégation du personnel. Ces trois acteurs ont des rôles complémentaires et doivent travailler en coordination pour assurer une prévention efficace des risques professionnels.

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.