

Quels sont les points à inclure dans une charte interne sur la santé au travail ?

Réponse courte

Une **charte interne sur la santé au travail** formalise les engagements de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels. Elle doit définir les objectifs, les responsabilités de chacun et l'organisation de la prévention au sein de l'entreprise.

Les éléments essentiels comprennent les engagements concrets de l'employeur (prévention, formation, information), les obligations des salariés (respect des consignes, signalement des risques), l'organisation des acteurs internes (délégués à la sécurité, service de santé au travail) et les procédures d'alerte. Des mesures spécifiques doivent cibler les **risques psychosociaux**, les troubles musculo-squelettiques, les addictions et les risques organisationnels.

La charte précise les dispositifs d'accompagnement (médecine du travail, soutien psychologique), les modalités de révision et garantit la **confidentialité des données de santé** conformément au RGPD. Elle doit être élaborée en consultation avec la délégation du personnel, diffusée à tous les salariés et respecter les principes d'égalité de traitement.

Définition

La charte interne sur la santé au travail est un document formalisé par l'employeur, en concertation avec la délégation du personnel et le service de santé au travail. Elle vise à définir les engagements, principes et procédures pour préserver la santé physique et mentale des salariés. Ce document précise les droits et obligations de chaque partie, les mesures de prévention, ainsi que les modalités d'intervention en cas de risque ou d'incident.

La charte s'inscrit dans la politique globale de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Elle complète les obligations légales de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, sans jamais y déroger.

Questions fréquentes

Comment assurer la conformité légale et l'efficacité d'une charte santé au travail ?

La charte doit respecter les dispositions impératives du Code du travail et ne peut réduire les droits légaux des salariés. Elle doit être adaptée aux risques identifiés lors de l'évaluation des risques professionnels, garantir l'égalité de traitement, être diffusée à tous les salariés et faire l'objet d'une révision annuelle pour s'adapter aux évolutions législatives et aux nouveaux risques identifiés.

Qu'est-ce qu'une charte interne sur la santé au travail et pourquoi l'élaborer ?

Une charte interne sur la santé au travail est un document formalisé par l'employeur qui définit les engagements, principes et procédures pour préserver la santé physique et mentale des salariés. Elle précise les droits et obligations de chaque partie, les mesures de prévention et les modalités d'intervention en cas de risque, complétant ainsi les obligations légales de l'employeur en matière de sécurité au travail.

Quels sont les éléments obligatoires à inclure dans une charte santé au travail ?

La charte doit structurer neuf éléments essentiels : les objectifs et champ d'application, l'engagement de l'employeur, les obligations des salariés, l'organisation de la prévention, les procédures d'alerte, les mesures spécifiques par type de risque, les dispositifs d'accompagnement, les modalités de révision et suivi, ainsi que les dispositions de confidentialité et protection des données personnelles conformément au RGPD.

Qui doit être consulté obligatoirement lors de l'élaboration d'une charte santé au travail ?

L'élaboration d'une charte interne sur la santé au travail impose la consultation préalable de la délégation du personnel, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail. Il est également recommandé d'associer le délégué à la sécurité et à la santé ainsi que le service de santé au travail pour garantir la pertinence et l'efficacité du document.

Conditions d'exercice

L'élaboration d'une charte interne sur la santé au travail impose la **consultation préalable de la délégation du personnel**, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail. La charte ne peut en aucun cas réduire les droits légaux ou conventionnels des salariés, ni porter atteinte au principe d'égalité de traitement.

Elle doit être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature de ses activités et aux risques identifiés lors de l'évaluation des risques professionnels (article L.312-5). L'employeur reste responsable de la mise en œuvre effective des mesures prévues et doit garantir leur conformité avec les prescriptions du Code du travail luxembourgeois.

Aspect	Exigence	Base légale
Consultation obligatoire	Délégation du personnel	Article <u>L.414-1</u>
Évaluation des risques	Préalable à l'élaboration	Article <u>L.312-5</u>
Conformité	Respect des droits légaux et conventionnels	Articles <u>L.312-1</u> à <u>L.314-4</u>
Non-discrimination	Égalité de traitement garantie	Articles <u>L.241-1</u> et suivants

Modalités pratiques

La charte doit structurer les éléments suivants dans un format accessible et opérationnel :

Élément	Contenu obligatoire
Objectifs et champ d'application	Définition claire des objectifs et catégories de personnel concernées
Engagement de l'employeur	Engagements en prévention, information et formation à la santé au travail
Obligations des salariés	Respect des consignes de sécurité, signalement des situations à risque, coopération
Organisation de la prévention	Acteurs internes (délégués à la sécurité, service de santé au travail) et leurs missions
Procédures d'alerte	Modalités de signalement des incidents, accidents ou situations dangereuses
Mesures spécifiques	Actions ciblées : risques psychosociaux, TMS, addictions, organisation du travail
Dispositifs d'accompagnement	Accès à la médecine du travail, écoute psychologique, formations spécifiques
Révision et suivi	Fréquence de mise à jour, évaluation de l'efficacité, adaptation aux évolutions
Confidentialité et RGPD	Protection des données personnelles de santé selon législation luxembourgeoise

Acteurs à mobiliser : La délégation du personnel, le délégué à la sécurité et à la santé, le service de santé au travail (interne ou interentreprises) et, dans les grandes entreprises, les représentants désignés pour la prévention des risques.

Procédures d'alerte : Détailler les circuits de signalement (hiérarchie, délégués, service de santé), les délais de traitement et les mesures d'urgence en cas de danger grave et immédiat (article [L.312-4](#)).

Mesures de prévention : Préciser les actions concrètes par type de risque, les formations obligatoires, les équipements de protection et les aménagements de poste nécessaires.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer étroitement la délégation du personnel à l'élaboration et à la révision de la charte. La diffusion doit être assurée à l'ensemble des salariés, par voie électronique et affichage, avec une présentation lors de l'embauche et lors des formations périodiques à la sécurité.

La charte doit être rédigée dans une langue comprise par tous les salariés. Il est conseillé d'intégrer des indicateurs de suivi et d'organiser des réunions régulières pour évaluer l'application des mesures prévues. L'employeur doit veiller à la cohérence de la charte avec le **document unique d'évaluation des risques professionnels** et les plans d'action existants.

L'encadrement humain des dispositifs, la traçabilité des actions de prévention et le respect du principe de non-discrimination doivent être assurés à chaque étape. Une révision annuelle permet d'adapter la charte aux évolutions législatives et aux nouveaux risques identifiés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.312-1 à L.314-4	Sécurité et santé des salariés, obligations générales de l'employeur et des salariés
Article L.312-1	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Article L.312-4	Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation, danger grave et immédiat
Article L.312-5	Évaluation des risques professionnels et mesures de protection
Article L.312-6	Information des salariés sur les risques et mesures de prévention
Article L.312-7	Consultation et participation des salariés
Article L.312-8	Formation des salariés à la sécurité et santé au travail
Article L.414-1	Consultation de la délégation du personnel sur toute mesure relative à la santé au travail
Article L.414-2	Rôle et missions du délégué à la sécurité et à la santé
Articles L.321-1 et suivants	Services de santé au travail et surveillance médicale
Articles L.241-1 et suivants	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles et législation nationale applicable

La charte ne peut déroger aux dispositions impératives du Code du travail, ni aux conventions collectives applicables. Sa mise en œuvre doit respecter les principes de non-discrimination, de confidentialité et de protection des données personnelles.

Veillez à ce que la charte soit systématiquement actualisée en cas de modification des risques professionnels ou de la législation, et à documenter toutes les étapes de consultation et de diffusion pour garantir la traçabilité des actions de prévention.

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.