Qui doit rédiger l'évaluation des risques dans une entreprise luxembourgeoise ?

Réponse courte

L'évaluation des risques doit être réalisée sous la **responsabilité directe de l'employeur**, qu'il soit personne physique ou morale, conformément aux articles L.312-1 et L.312-5 du Code du travail. L'employeur peut déléguer la réalisation pratique à des **personnes compétentes** internes ou externes, mais conserve l'entière responsabilité légale du document.

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de **travailleur désigné** pour la prévention des risques s'il possède les compétences requises selon le règlement grand-ducal du 9 juin 2006. Dans toutes les entreprises avec **délégation du personnel**, le **délégué à la sécurité et à la santé** désigné selon l'article L.414-14 doit être **consulté** sur cette évaluation. Le **service de santé au travail** doit également être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Définition

L'**évaluation des risques** (également appelée analyse des risques) est une **obligation légale** consistant en une évaluation systématique des dangers susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail. Cette démarche vise à **identifier**, **évaluer** et **hiérarchiser** les risques professionnels afin de déterminer et mettre en œuvre des **mesures de prévention** adaptées.

Selon l'article L.312-5 du Code du travail, l'employeur doit **"disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des salariés à risques particuliers"**. Cette évaluation constitue le socle de la **politique de prévention** de l'entreprise et doit être **formalisée par écrit** et **régulièrement actualisée**.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il réaliser lui-même l'évaluation des risques dans son entreprise ?

Oui, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné pour la prévention des risques s'il possède les compétences requises, la formation appropriée et le temps nécessaire selon le règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

Que risque un employeur qui ne réalise pas d'évaluation des risques ?

L'absence ou l'insuffisance de l'évaluation des risques constitue une infraction grave pouvant entraîner la suspension immédiate de l'activité par l'ITM et des sanctions pénales de 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25.000 euros d'amende selon l'article L.314-4. Cela engage aussi la responsabilité personnelle civile et pénale de l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles personnes doivent être consultées lors de l'évaluation des risques ?

Dans toutes les entreprises avec délégation du personnel, le délégué à la sécurité et à la santé désigné selon l'article L.414-14 doit être consulté sur l'évaluation des risques. Le service de santé au travail doit également être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Qui est responsable de l'évaluation des risques dans une entreprise au Luxembourg ?

L'évaluation des risques est sous la responsabilité directe de l'employeur, qu'il soit personne physique ou morale, conformément aux articles L.312-1 et L.312-5 du Code du travail. Bien que l'employeur puisse déléguer la réalisation pratique à des personnes compétentes internes ou externes, il conserve l'entière responsabilité légale du document.

Conditions d'exercice

La **responsabilité légale** de l'évaluation des risques incombe exclusivement à l'employeur selon l'article L.312-1 : *"L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail"*. Cette responsabilité **ne peut être déléguée**, même si l'employeur fait appel à des compétences externes.

Modalités de réalisation :

Petites entreprises (moins de 50 salariés) : L'employeur peut assumer lui-même la fonction de **travailleur désigné** selon le règlement grand-ducal du 9 juin 2006, sous réserve de disposer des **compétences**, de la **formation appropriée** et du **temps nécessaire**.

Toutes entreprises : L'employeur doit désigner des **salariés désignés** pour s'occuper des activités de protection et prévention (article L.312-3), ou faire appel à des **compétences externes** si les compétences internes sont insuffisantes.

Consultation obligatoire : Lorsqu'une délégation du personnel existe, le **délégué à la sécurité et à la santé** désigné selon l'article L.414-14 doit être **consulté** sur l'évaluation des risques (article L.414-14, §7, point 1).

Modalités pratiques

Contenu et mise à jour : L'évaluation doit être **consignée par écrit** et **actualisée** à chaque modification significative des conditions de travail : nouveaux équipements, changements de procédés, réorganisations, nouveaux produits chimiques, etc.

Démarche d'évaluation :

1. **Identification** de tous les dangers présents dans l'entreprise
2. **Évaluation** du niveau de risque pour chaque situation identifiée
3. **Hiérarchisation** des risques selon leur criticité
4. **Détermination** des mesures de protection à prendre
5. **Documentation** complète de la démarche et des décisions

Acteurs à associer :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Service de santé au travail** (obligation légale selon L.321-1)
- **Délégué à la sécurité et à la santé** (consultation obligatoire)
- **Salariés concernés** par les postes évalués
- **Experts externes** si nécessaire (organismes spécialisés)

Mise à disposition : Le document doit être **accessible** à l'Inspection du travail et des mines (ITM), au service de santé au travail, aux délégués du personnel et aux salariés concernés.

Pratiques et recommandations

Organisation de la démarche : Constituer un **groupe de travail pluridisciplinaire** associant direction, encadrement opérationnel, délégué à la sécurité, service de santé au travail et, si nécessaire, experts externes spécialisés.

Outils méthodologiques : Utiliser des **grilles d'évaluation standardisées**, matrices de criticité adaptées au secteur, check-lists professionnelles pour garantir l'exhaustivité de l'analyse.

Périmètre d'évaluation : Couvrir **tous les postes de travail** : bureaux, ateliers, chantiers temporaires, situations particulières (travail isolé, de nuit, exposition chimique ou biologique, manutentions, écrans, etc.).

Traçabilité : Documenter rigoureusement chaque étape, conserver les preuves des consultations réalisées, dater et signer toutes les versions du document.

Formation et sensibilisation : S'assurer que toutes les personnes impliquées possèdent les **compétences nécessaires** ou bénéficient d'une formation appropriée.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.312-1** : Obligation générale de sécurité de l'employeur
- **Article L.312-2** : Mesures de prévention et principes généraux (point 2 : évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités)
- **Article L.312-3** : Désignation de salariés pour les activités de protection et prévention
- **Article L.312-5** : Obligation de disposer d'une évaluation des risques et de déterminer les mesures de protection
- **Article L.414-14** : Délégué à la sécurité et à la santé, consultation sur l'évaluation des risques
- **Article L.321-1** : Obligation d'organisation ou affiliation à un service de santé au travail

Réglementation d'application :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Règlement grand-ducal du 9 juin 2006** - déterminant les conditions du travailleur désigné et catégorisant les entreprises où l'employeur peut assumer cette fonction
- **Règlement grand-ducal du 4 novembre 1994** concernant les prescriptions minimales de sécurité et santé au travail

Contrôle et sanctions :

- **Article L.314-4** : Sanctions pénales (8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25.000 euros d'amende)
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : Compétence de contrôle et pouvoir de cessation d'activité

L'absence ou l'insuffisance de l'évaluation des risques constitue une **infraction grave** pouvant entraîner la suspension immédiate de l'activité par l'ITM et engager la **responsabilité personnelle** civile et pénale de l'employeur en cas d'accidents du travail ou maladies professionnelles. La **traçabilité complète** et l'**actualisation régulière** du document sont impératives pour démontrer le respect des obligations légales.

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.