La délégation du personnel doit-elle être consultée pour la politique de sécurité ?

Réponse courte

La consultation de la **délégation du personnel** sur la politique de sécurité est **obligatoire** dans toutes les entreprises luxembourgeoises occupant au moins 150 salariés. L'employeur doit obtenir l'accord de la délégation pour toutes les mesures concernant la **santé et sécurité des salariés**, conformément à l'article L.414-9 du Code du travail.

Cette consultation doit avoir lieu **avant toute décision définitive** lors des réunions trimestrielles prévues à l'article L.414-10. Les décisions relatives à la sécurité doivent être prises **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation, chaque partie disposant d'une voix. En cas de désaccord, le litige peut être soumis aux instances de médiation prévues par la loi.

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe représentatif des salariés institué dans les entreprises luxembourgeoises. Depuis la suppression des comités mixtes par la loi du 23 juillet 2015, elle a repris leurs attributions en matière de **participation aux décisions** dans les entreprises d'au moins 150 salariés. La politique de sécurité désigne l'ensemble des mesures, procédures et orientations adoptées par l'employeur pour prévenir les risques professionnels, protéger la santé et sécurité des travailleurs et garantir le respect des obligations légales en matière de sécurité au travail.

Questions fréquentes

Comment se déroule la prise de décision entre l'employeur et la délégation du personnel pour la politique de sécurité ?

Les décisions relatives à la politique de sécurité doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel, chaque partie disposant d'une voix. Cette consultation doit avoir lieu avant toute décision définitive lors des réunions trimestrielles obligatoires prévues par le Code du travail.

Dans quelles entreprises la consultation de la délégation du personnel sur la politique de sécurité est-elle obligatoire au Luxembourg ?

La consultation de la délégation du personnel sur la politique de sécurité est obligatoire dans toutes les entreprises luxembourgeoises occupant au moins 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. L'employeur doit obtenir l'accord de la délégation pour toutes les mesures concernant la santé et sécurité des salariés.

Quand et comment l'employeur doit-il consulter la délégation du personnel sur les mesures de sécurité ?

La consultation doit avoir lieu lors des réunions trimestrielles obligatoires prévues à l'article L.414-10 du Code du travail. L'employeur doit transmettre toutes les informations nécessaires concernant les risques, les mesures de protection et l'évolution du taux d'absence, avec un ordre du jour communiqué au moins cinq jours avant la réunion.

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

Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'employeur et la délégation du personnel sur la politique de sécurité ?

En cas de désaccord, le bureau de la délégation peut être mandaté pour mener les négociations avec l'employeur. Si le désaccord persiste, le litige peut être soumis aux instances de médiation prévues par la loi, et la délégation peut solliciter l'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Conditions d’exercice

L'obligation de consultation s'applique dans toutes les entreprises occupant pendant les **douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés**. L'article L.414-9 point 2 du Code du travail impose que soient prises **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel toutes les décisions portant sur "l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles". Cette obligation s'applique indépendamment de la taille des établissements secondaires, dès lors que l'effectif global de l'entreprise atteint le seuil légal.

Modalités pratiques

Les discussions sur la politique de sécurité doivent avoir lieu lors des **réunions trimestrielles obligatoires** prévues à l'article L.414-10 du Code du travail. L'employeur doit transmettre à la délégation toutes les **informations nécessaires** concernant les risques pour la sécurité et la santé, les mesures de protection et l'évolution du taux d'absence. L'ordre du jour doit être fixé d'un commun accord et communiqué au moins cinq jours avant la réunion. Les décisions sont adoptées **d'un commun accord**, chaque partie disposant d'une voix. En cas de désaccord, le bureau de la délégation peut être mandaté pour mener les négociations avec l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la délégation dès les phases préparatoires de l'élaboration ou révision de la politique de sécurité. Le **délégué à la sécurité et à la santé**, désigné par la délégation selon l'article L.414-14, doit être particulièrement impliqué dans ces discussions. L'employeur doit fournir une documentation complète incluant l'évaluation des risques, les statistiques d'accidents, les rapports des services de santé au travail. En cas de désaccord persistant, la délégation peut solliciter l'intervention de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. Il est conseillé de documenter toutes les étapes de la procédure pour assurer la traçabilité et limiter les risques contentieux.

Cadre juridique

L'obligation découle principalement des **articles L.414-9 et L.414-10 du Code du travail** luxembourgeois, modifiés par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social. L'article L.414-9 point 2 impose le commun accord pour "l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés". L'article L.414-12 précise que les décisions sont adoptées d'un commun accord, chaque partie disposant d'une voix. En cas de désaccord, l'article L.414-12 paragraphe 2 prévoit la possibilité de saisir les instances de médiation de l'article L.417-3. L'**ITM** est compétente pour contrôler le respect de ces obligations.

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

L'absence de consultation de la délégation du personnel sur la politique de sécurité dans les entreprises de 150 salariés et plus constitue une violation des dispositions du Code du travail et expose l'employeur à des sanctions de l'ITM.

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.