Que peut exiger la délégation du personnel en matière de sécurité au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

La délégation du personnel peut exiger de l'employeur l'**accès à tous les documents** relatifs à la sécurité et à la santé au travail, la **consultation préalable** sur toute mesure ayant un impact sur la sécurité, la possibilité de formuler des **observations écrites** et d'obtenir une réponse motivée, la **participation aux visites et enquêtes** liées aux accidents ou maladies professionnelles, ainsi que la **saisine de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** en cas de désaccord ou de danger grave.

Elle doit **formaliser ses demandes par écrit**, assurer la traçabilité de ses interventions, collaborer avec les services de sécurité et respecter la **confidentialité** des informations sensibles. La délégation ne peut pas imposer unilatéralement des mesures, mais dispose d'un **droit d'alerte** et de recours auprès de l'ITM si nécessaire.

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe élu représentant les salariés dans les entreprises luxembourgeoises d'au moins **15 salariés**. Elle dispose de droits spécifiques en matière de **sécurité et de santé au travail**, visant à garantir la prévention des risques professionnels et la protection des travailleurs.

Son rôle s'inscrit dans le cadre du **Code du travail**, notamment les articles L.414-1 à L.414-18, qui lui confèrent des droits d'information, de consultation, d'intervention et de recours en matière de sécurité et de santé au travail. La délégation du personnel agit dans l'**intérêt collectif** des salariés et contribue à l'amélioration continue des conditions de travail, en collaboration avec l'employeur et les **services de sécurité et de santé au travail**.

Questions fréquentes

À partir de quel effectif la délégation du personnel peut-elle exercer ses droits en sécurité au travail ?

Les droits de la délégation du personnel en matière de sécurité s'exercent dès que l'entreprise atteint 15 salariés. À partir de 150 salariés, la délégation doit obligatoirement désigner un délégué à la sécurité spécialisé dans ces questions.

Comment la délégation du personnel doit-elle procéder pour faire valoir ses droits en sécurité ?

La délégation doit formaliser toutes ses demandes par écrit, tenir un registre des interventions, collaborer avec les services de sécurité et santé au travail, respecter la confidentialité des informations sensibles et assurer la traçabilité de toutes ses démarches pour garantir leur efficacité.

Que peut faire la délégation du personnel si l'employeur refuse de prendre des mesures de sécurité ?

La délégation ne peut pas imposer unilatéralement des mesures, mais elle dispose d'un droit d'alerte et peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de désaccord persistant ou de danger grave et imminent pour la sécurité des salariés.

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

Quels sont les droits de la délégation du personnel en matière de sécurité au travail au Luxembourg ?

La délégation du personnel peut exiger l'accès à tous les documents relatifs à la sécurité et santé au travail, la consultation préalable sur toute mesure impactant la sécurité, la formulation d'observations écrites avec réponse motivée de l'employeur, la participation aux visites et enquêtes d'accidents, ainsi que la saisine de l'ITM en cas de désaccord ou de danger grave.

Conditions d’exercice

Les droits de la délégation du personnel en matière de sécurité s'exercent dès que l'effectif de l'entreprise atteint **15 salariés**, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail.

Lorsque l'effectif atteint **150 salariés**, la délégation désigne obligatoirement un **délégué à la sécurité**, conformément à l'article L.414-4. Les membres de la délégation bénéficient d'une **protection contre le licenciement** (L.415-11) et d'un **crédit d'heures** pour l'exercice de leurs missions (L.415-5).

L'exercice de ces droits doit respecter le principe d'**égalité de traitement**, la confidentialité des informations sensibles et l'encadrement humain des démarches, notamment lors de l'utilisation d'outils numériques ou d'IA pour la gestion des dossiers de sécurité.

Modalités pratiques

La délégation du personnel peut **exiger de l'employeur** :

- L'**accès à tous les documents** relatifs à la sécurité et à la santé au travail, tels que les évaluations des risques, registres d'accidents, plans de prévention, rapports des organismes de contrôle et rapports du service de santé au travail (L.414-9, L.414-10)
- La **consultation préalable** sur toute mesure susceptible d'avoir une incidence sur la sécurité ou la santé des salariés, notamment lors de l'introduction de nouvelles technologies, de modifications des postes de travail ou de l'organisation du temps de travail (L.414-3, L.414-4)
- La **formulation d'observations écrites** en cas de constatation de risques ou de manquements, et l'exigence d'une **réponse motivée** de l'employeur dans un délai raisonnable (L.414-7)
- La **participation aux visites et inspections** des lieux de travail, ainsi qu'aux enquêtes menées à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (L.414-8)
- La **saisine de l'ITM** en cas de désaccord persistant ou de **danger grave et imminent** pour la sécurité des salariés (L.414-12)

La délégation doit veiller à la **traçabilité** de ses interventions et à la conservation des échanges avec l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la délégation du personnel de :

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

- **Formaliser toutes les demandes** et observations par écrit, en conservant une copie pour assurer la traçabilité
- Tenir un **registre des interventions**, observations et suites données par l'employeur, afin de documenter l'action collective
- Collaborer étroitement avec le **service interne ou externe** de sécurité et de santé au travail (SST) pour assurer un suivi efficace des mesures de prévention
- Respecter la **confidentialité** des informations sensibles, notamment en matière de santé individuelle ou de données personnelles, conformément au **RGPD** et à la loi du 1er août 2018
- Organiser régulièrement des **formations** pour les membres de la délégation sur la législation, les risques professionnels et les bonnes pratiques en matière de sécurité
- Veiller à l'**encadrement humain** des démarches, en particulier lors de l'utilisation d'outils numériques ou d'IA pour la gestion des dossiers de sécurité

Cadre juridique

Les droits et obligations de la délégation du personnel en matière de sécurité sont régis principalement par :

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Livre IV, Titre Ier, Chapitre IV : articles L.414-1 à L.414-18 (droits, missions, protection, consultation, accès à l'information, recours à l'ITM)
  - Article L.312-7 (consultation et participation des salariés sur la sécurité)
  - Article L.415-5 (crédit d'heures)
  - Article L.415-11 (protection contre le licenciement)
- **Loi modifiée du 17 juin 1994** concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Jurisprudence nationale** précisant l'étendue du droit d'accès à l'information et la portée de l'obligation de consultation
- **Contrôle assuré par l'ITM** (Inspection du travail et des mines)

La délégation du personnel ne peut pas **imposer unilatéralement** des mesures de sécurité, mais elle dispose d'un **droit d'alerte** et de recours auprès de l'ITM en cas de danger grave ou de refus de l'employeur de prendre les mesures nécessaires. L'**égalité de traitement**, la **traçabilité des démarches** et l'**encadrement humain** sont des obligations implicites à respecter dans toutes les interventions.

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.

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