Quel est le rôle de la délégation du personnel en matière de santé et sécurité au travail ?

Réponse courte

La délégation du personnel veille à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, conformément aux articles L.414-2 et L.414-3 du Code du travail. Elle participe activement à l'évaluation des risques, est consultée sur toute mesure importante, peut formuler des propositions et saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) si nécessaire. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, un délégué à la sécurité et à la santé doit être désigné.

Définition

La délégation du personnel constitue l'organe de représentation collective des salariés au sein de l'entreprise, institué par l'article L.411-1 du Code du travail. En matière de santé et sécurité, elle exerce une mission de surveillance et de protection, visant à garantir des conditions de travail sûres et conformes à la législation.

Conditions d’exercice

Les prérogatives de la délégation s'exercent dès lors que l'entreprise emploie au moins 15 salariés (art. L.411-1). Les conditions principales sont :

- Désignation obligatoire d'un délégué à la sécurité pour les entreprises de 150 salariés et plus (art. L.414-9)
- Droit d'accès à tous les postes de travail pour exercer la surveillance (art. L.414-5)
- Consultation obligatoire sur toute question touchant à la sécurité et la santé (art. L.414-3)
- Protection contre le licenciement des délégués (art. L.415-10)

Modalités pratiques

La délégation intervient selon les modalités suivantes :

- Participation à l'évaluation des risques et à l'élaboration des mesures de prévention
- Consultation préalable sur tout projet impactant la sécurité ou la santé
- Droit de formuler des propositions en matière de prévention
- Accompagnement possible lors des visites de l'ITM
- Saisine de l'ITM en cas de désaccord persistant (art. L.414-7)
- Consignation écrite systématique des avis et décisions

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

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Organiser des réunions régulières dédiées à la sécurité et la santé
- Former les délégués aux risques spécifiques de l'entreprise
- Documenter toutes les consultations et décisions
- Associer la délégation aux enquêtes après accident
- Garantir l'égalité de traitement dans l'application des mesures
- Assurer un encadrement humain des dispositifs de prévention
- Maintenir une traçabilité complète des actions

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Art. L.411-1 (institution de la délégation)
  - Art. L.414-2 et L.414-3 (missions générales)
  - Art. L.414-9 (délégué à la sécurité)
  - Art. L.414-5 à L.414-7 (droits et moyens)
  - Art. L.415-10 (protection contre le licenciement)
- Règlement grand-ducal du 9 mai 2018 relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail

Le non-respect des obligations de consultation de la délégation peut entraîner la nullité des décisions prises et des sanctions administratives ou pénales. La traçabilité des consultations et décisions est essentielle 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.