

Quel est le rôle du salarié désigné (« conseiller à la sécurité ») en matière de RPS ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le rôle décrit sous le nom de « conseiller à la sécurité » correspond au **salarié désigné** de l'article L.312-3 : un ou plusieurs salariés que l'employeur charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels, RPS compris. Il **assiste l'employeur** — il identifie et analyse les situations à risque (stress, surcharge, conflits, harcèlement moral), participe à l'évaluation des risques, propose des mesures et en suit la mise en œuvre.

Le salarié désigné agit sous l'autorité de l'employeur mais ne peut subir aucun préjudice du fait de sa mission (art. L.312-3). Il collabore avec le service de santé au travail et, côté représentation, avec le **délégué à la sécurité et à la santé** désigné par la délégation du personnel (art. L.414-14). Il reste un **appui** : l'employeur demeure seul responsable de la prévention des RPS, une responsabilité qui ne se délègue pas.

Définition

Le **salarié désigné** est le salarié — ou l'intervenant externe à défaut de compétences internes — que l'employeur désigne, en application de l'article L.312-3, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

En matière de **RPS**, sa fonction est d'aider l'employeur à identifier, évaluer et prévenir les atteintes à la santé mentale liées à l'organisation du travail, aux relations professionnelles ou aux conditions de travail.

Conditions d'exercice

La fonction repose sur la compétence, l'indépendance d'analyse et une protection légale.

Élément	Détail
Désignation	Par l'employeur (art. <u>L.312-3</u>) ; dans les petites entreprises, l'employeur peut l'assumer lui-même sous conditions
Compétence	Formation adaptée à la prévention des risques, RPS inclus
Protection	Aucun préjudice possible en raison de la mission (art. <u>L.312-3</u> , §2)
Confidentialité	Secret des informations sensibles recueillies

Modalités pratiques

Le salarié désigné intervient sur la chaîne évaluation – proposition – suivi, en lien avec les autres acteurs.

Aspect	Détail
Analyse	Repérage des situations à risque (surcharge, conflits, harcèlement, organisation défaillante)
Évaluation	Participation à l'évaluation des risques documentée, RPS compris
Propositions	Mesures correctives et préventives, procédures d'alerte, sensibilisation
Collaboration	Service de santé au travail et délégué à la sécurité et à la santé (art. L.414-14)

Pratiques et recommandations

La confusion la plus dommageable consiste à croire que désigner un salarié à la sécurité **transfère** la responsabilité de l'employeur. Ce n'est jamais le cas : le salarié désigné conseille et outille, mais la décision — et la responsabilité juridique — restent celles de l'employeur. Un dirigeant qui « délègue les RPS » à un salarié désigné sans lui donner les moyens, le temps et l'accès à l'information organise en réalité sa propre défaillance.

Deux conditions font la différence entre une fonction réelle et une fonction de façade. La première est l'**indépendance d'analyse** : le salarié désigné doit pouvoir remonter des constats dérangeants — sur un management, une charge, une réorganisation — sans crainte pour sa situation, ce que la protection de l'article [L.312-3](#) garantit sur le papier mais que la culture d'entreprise doit garantir en pratique. La seconde est l'**articulation** avec le service de santé au travail et la délégation : isolé, le salarié désigné ne pèse rien ; relié, il devient le pivot d'une prévention crédible et traçable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-3	Désignation du ou des salariés chargés de la prévention ; protection contre le préjudice
Art. L.312-5	Évaluation des risques documentée
Art. L.414-14	Délégué à la sécurité et à la santé désigné par la délégation du personnel

La désignation d'un salarié à la sécurité ne transfère pas la responsabilité de l'employeur, qui demeure seul tenu de la mise en œuvre effective de la prévention des RPS. Le salarié désigné agit en appui, dans l'indépendance et la confidentialité.

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.