

Le CHSCT existe-t-il au Luxembourg et a-t-il un rôle en matière de RPS ?

Réponse courte

Le CHSCT n'existe pas dans le droit luxembourgeois. Les missions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, incluant la prévention des risques psychosociaux (RPS), sont assurées par la délégation du personnel (obligatoire dès 15 salariés) et par le délégué à la sécurité et à la santé (obligatoire dès 150 salariés).

Définition

La notion de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est absente du droit luxembourgeois. Le système luxembourgeois s'appuie sur deux instances distinctes : la délégation du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé, qui exercent conjointement les missions de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Les risques psychosociaux sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Conditions d'exercice

La délégation du personnel est **obligatoire** dans toute entreprise occupant au moins 15 salariés (Art. [L.411-1](#)). Elle dispose de compétences générales en matière de conditions de travail et de bien-être des salariés.

Le délégué à la sécurité et à la santé est **obligatoire** dans les entreprises de 150 salariés et plus (Art. [L.414-14](#)). Il est désigné parmi les membres de la délégation du personnel et bénéficie d'une formation spécifique.

Ces instances doivent être consultées sur toute question touchant à la sécurité et à la santé des travailleurs, y compris les aspects psychosociaux.

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser **au minimum une réunion annuelle** consacrée aux questions de sécurité et de santé au travail (Art. [L.414-16](#)). Les délégués peuvent :

- Demander des évaluations des risques psychosociaux
- Proposer des mesures de prévention
- Participer à l'élaboration des plans de prévention
- Être consultés sur les changements organisationnels importants
- Exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Pratiques et recommandations

Pour une prévention efficace des RPS, il est recommandé de :

- Établir une politique écrite de prévention des RPS
- Former les délégués à la détection et au traitement des RPS
- Mettre en place des procédures de signalement accessibles
- Réaliser des évaluations régulières des risques psychosociaux
- Documenter toutes les actions et décisions prises
- Assurer une traçabilité des alertes et leur suivi

Cadre juridique

- Art. [L.411-1](#) : Obligation de mise en place de la délégation du personnel
- Art. [L.414-14](#) : Désignation du délégué à la sécurité et à la santé
- Art. [L.312-1](#) à [L.312-8](#) : Obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé
- Art. [L.414-2](#) : Missions générales de la délégation du personnel
- Art. [L.414-3](#) : Attribution en matière de sécurité et santé au travail
- Art. [L.414-16](#) : Organisation des réunions de sécurité et santé

L'absence de CHSCT ne diminue en rien les obligations de l'employeur en matière de prévention des RPS. Le système luxembourgeois privilégie une approche intégrée où la délégation du personnel joue un rôle central, appuyée par le délégué à la sécurité et à la santé dans les grandes entreprises.

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.