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

Réponse courte

Non. Le **CHSCT** est une institution française sans équivalent direct en droit luxembourgeois — et il a d'ailleurs disparu en France même, absorbé par le CSE en 2018. Au Luxembourg, ses missions sont exercées par la **délégation du personnel**, obligatoire dès **15 salariés** (art. L.411-1), et par le **délégué à la sécurité et à la santé**, que chaque délégation désigne parmi ses membres ou les salariés de l'entreprise (art. L.414-14).

La délégation a pour mission générale de sauvegarder les intérêts du personnel en matière de conditions de travail (art. L.414-2) et participe à la protection du travail, à la prévention des accidents et maladies professionnelles ainsi qu'à la politique de prévention du **harcèlement et de la violence** (art. L.414-3) — les RPS entrent pleinement dans ce périmètre.

L'absence de CHSCT ne réduit en rien les obligations de l'employeur : l'obligation de sécurité (art. L.312-1) et l'évaluation des risques (art. L.312-5) s'appliquent intégralement, RPS compris.

Définition

Le **CHSCT** (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est une notion du droit français, étrangère au système luxembourgeois. Le Luxembourg confie la représentation des salariés en matière de santé et de sécurité à la **délégation du personnel**, appuyée par deux fonctions spécialisées désignées en son sein : le **délégué à la sécurité et à la santé** (art. L.414-14) et le délégué à l'égalité (art. L.414-15). Depuis la réforme du 23 juillet 2015, le comité mixte d'entreprise a également disparu, absorbé par la délégation du personnel.

Conditions d’exercice

Le tableau met en regard l'instance française et les relais luxembourgeois équivalents.

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

Mission type CHSCT	Instance luxembourgeoise
Représentation santé-sécurité	Délégation du personnel, obligatoire dès 15 salariés (art. L.411-1)
Référent sécurité spécialisé	Délégué à la sécurité et à la santé, désigné par chaque délégation dès sa réunion constituante (art. L.414-14)
Consultation sur les conditions de travail	Avis et propositions de la délégation sur toute question relative à l'amélioration des conditions de travail (art. L.414-3)
Prévention du harcèlement	Participation à la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail (art. L.414-3) ; protection et assistance des victimes de harcèlement moral (art. L.246-5)

Modalités pratiques

La délégation dispose de moyens d'action concrets face aux RPS.

Moyen d'action	Base
Avis et propositions	Sur l'amélioration des conditions de travail et la situation sociale du personnel (art. L.414-3)
Participation à la prévention	Protection du travail, prévention des accidents et maladies professionnelles (art. L.414-3)
Assistance des salariés	Conseil et assistance du salarié victime de harcèlement moral (art. L.246-5)
Signalement des dangers	Tout salarié — délégués compris — signale immédiatement les situations de danger grave et immédiat (art. L.313-1)
Communication au personnel	Affichage libre des communications, rapports et prises de position, y compris par voie électronique (art. L.414-16)

Pratiques et recommandations

Les groupes français implantés au Luxembourg commettent régulièrement la même erreur : calquer leurs procédures « CHSCT » ou « CSE » sur leur filiale luxembourgeoise, avec des consultations inexistantes en droit local et, à l'inverse, l'oubli d'obligations propres au Luxembourg comme la désignation du délégué à la sécurité et à la santé dès la constitution de la délégation.

Investir le délégué à la sécurité et à la santé sur les RPS : sa formation et ses attributions sont souvent cantonnées aux risques physiques. L'associer aux enquêtes internes, aux campagnes de mesure du climat social et à la mise à jour de l'évaluation des risques en fait un relais crédible entre le terrain et la direction.

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

Formaliser un point RPS périodique avec la délégation — indicateurs d'absentéisme, signalements agrégés, suites données — plutôt que d'attendre une saisine conflictuelle : la délégation qui découvre un dossier RPS en réunion de crise devient adversaire ; celle qui suit les indicateurs en continu devient partenaire de prévention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.411-1	Délégation du personnel obligatoire dans les entreprises d'au moins 15 salariés
Art. L.414-2	Mission générale de la délégation : conditions de travail, sécurité de l'emploi, statut social
Art. L.414-3	Avis, propositions, participation à la protection du travail et à la prévention du harcèlement
Art. L.414-14	Désignation du délégué à la sécurité et à la santé par chaque délégation
Art. L.246-5	Rôle de la délégation dans la protection contre le harcèlement moral
Art. L.312-1 et L.312-5	Obligation de sécurité de l'employeur et évaluation des risques

L'absence de CHSCT ne crée aucun vide : la délégation du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé en exercent les missions, et les obligations de prévention de l'employeur restent entières. Le comité mixte, parfois encore cité, a été aboli par la réforme du 23 juillet 2015.

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.