

Existe-t-il un modèle officiel d'analyse des risques au travail ?

Réponse courte

Il n'existe pas de modèle officiel, unique et obligatoire d'analyse des risques au travail imposé par la législation luxembourgeoise. L'employeur est libre de choisir la forme et la méthodologie de l'analyse, à condition qu'elle soit exhaustive, documentée et adaptée à la réalité de l'entreprise.

Des guides pratiques et des exemples de grilles d'évaluation sont proposés par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), mais leur utilisation n'est pas imposée par la loi. L'analyse doit cependant être formalisée par écrit et tenue à disposition des autorités compétentes.

Définition

L'analyse des risques au travail désigne l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des dangers susceptibles de porter atteinte à la sécurité et à la santé des salariés sur le lieu de travail. Cette démarche vise à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles en mettant en place des mesures adaptées. L'analyse des risques constitue une obligation légale pour tout employeur, indépendamment de la taille ou du secteur d'activité de l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'obligation de procéder à une analyse des risques incombe à tout employeur établi au Luxembourg, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique à chaque poste de travail et à chaque activité exercée dans l'entreprise. L'analyse doit être actualisée régulièrement, notamment lors de modifications des conditions de travail, de l'introduction de nouveaux équipements ou de substances, ou à la suite d'accidents ou incidents révélateurs de nouveaux risques.

Modalités pratiques

À ce jour, il n'existe pas de modèle officiel, unique et obligatoire d'analyse des risques imposé par la législation luxembourgeoise. L'employeur dispose d'une liberté quant à la forme et à la méthodologie employées, sous réserve que l'analyse soit exhaustive, documentée et adaptée à la réalité de l'entreprise. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) met à disposition des guides pratiques et des exemples de grilles d'évaluation, mais leur utilisation n'est pas imposée par la loi. L'analyse doit être formalisée par écrit et conservée à disposition de l'[ITM](#), du délégué à la sécurité et du comité de sécurité et santé, le cas échéant.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de s'appuyer sur les outils proposés par l'ITM ou d'autres organismes spécialisés, tels que les grilles d'identification des dangers, les matrices de cotation des risques ou les check-lists sectorielles. L'implication des salariés, du délégué à la sécurité et, le cas échéant, du service de santé au travail, favorise la pertinence de l'analyse. L'employeur doit veiller à la traçabilité des démarches entreprises et à la mise à jour régulière du document d'analyse, notamment lors de tout changement significatif dans l'organisation ou les procédés de travail.

Cadre juridique

L'obligation d'évaluer les risques professionnels découle principalement de l'article L.312-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, y compris l'évaluation des risques et la planification des mesures de prévention. L'article L.312-4 précise que l'employeur doit tenir à disposition de l'ITM la documentation relative à l'évaluation des risques. Aucun texte légal ou réglementaire ne prescrit un modèle type ou un formulaire officiel à utiliser pour cette analyse.

L'absence de modèle officiel ne dispense pas l'employeur de l'obligation de réaliser une analyse des risques complète, actualisée et documentée. En cas de contrôle ou d'accident, la qualité et la traçabilité de l'analyse seront déterminantes pour démontrer le respect des obligations légales et limiter la responsabilité de l'employeur.

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.