

# Les représentants du personnel doivent-ils être consultés pour l'analyse des risques ?

## Réponse courte

**Oui, les représentants du personnel doivent obligatoirement être consultés pour l'analyse des risques.** Cette consultation doit avoir lieu à chaque étape importante de la démarche de prévention, y compris avant la réalisation ou la révision de l'analyse des risques, dans toutes les entreprises disposant d'une délégation du personnel.

L'employeur doit fournir aux représentants toutes les informations pertinentes, recueillir leurs observations et consigner les échanges par écrit. L'absence de consultation constitue une violation des obligations légales et expose l'employeur à des sanctions administratives.

## Définition

L'analyse des risques constitue une démarche systématique imposée à l'employeur par l'article [L.312-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Elle vise à identifier, évaluer et prévenir les risques pour la sécurité et la santé des salariés sur le lieu de travail. Cette analyse couvre l'ensemble des dangers susceptibles d'affecter les travailleurs, qu'ils soient physiques, chimiques, biologiques, ergonomiques ou psychosociaux. Elle s'inscrit dans l'obligation générale de prévention incombant à l'employeur.

## Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de procéder à une analyse régulière des risques, notamment lors de l'introduction de nouveaux équipements, de modifications organisationnelles ou de l'apparition de nouveaux risques. Selon l'article [L.414-1](#) du Code du travail, la consultation des représentants du personnel est obligatoire à chaque étape importante de la démarche de prévention, incluant l'analyse des risques. Cette obligation s'applique dans toutes les entreprises dotées d'une délégation du personnel, indépendamment de leur taille, dès lors que des représentants sont élus ou désignés.

## Modalités pratiques

La consultation des représentants du personnel doit intervenir préalablement à la réalisation ou à la révision de l'analyse des risques. L'employeur doit leur communiquer toutes les informations pertinentes relatives aux risques identifiés, aux méthodes d'évaluation, ainsi qu'aux mesures envisagées pour les prévenir. Les représentants du personnel peuvent formuler des observations, proposer des mesures complémentaires et demander des précisions. Le procès-verbal de la réunion de consultation doit mentionner les échanges et les avis exprimés. L'absence de consultation régulière constitue une violation des obligations légales de l'employeur et peut entraîner des sanctions

administratives.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel dès la phase préparatoire de l'analyse des risques, notamment lors de la collecte d'informations sur les postes de travail et les situations dangereuses. Leur implication favorise l'identification de risques spécifiques et l'acceptation des mesures de prévention. L'employeur doit veiller à organiser des réunions formelles, à transmettre les documents nécessaires en amont et à consigner par écrit les contributions des représentants. Une collaboration structurée avec la délégation du personnel renforce la conformité de l'entreprise et améliore l'efficacité de la prévention.

## Cadre juridique

- Article [L.312-1](#) du Code du travail : obligation d'évaluation des risques par l'employeur.
- Article [L.414-1](#) du Code du travail : obligation de consultation des représentants du personnel sur toutes questions relatives à la sécurité et à la santé au travail, y compris l'analyse des risques.
- Jurisprudence nationale : la Chambre sociale de la Cour supérieure de justice a confirmé à plusieurs reprises l'obligation de consultation effective et préalable des représentants du personnel dans le cadre de l'analyse des risques (notamment arrêt du 15 mai 2019, n° 44315 du rôle).

L'absence de consultation des représentants du personnel lors de l'analyse des risques expose l'employeur à des sanctions administratives et à une remise en cause de la validité de l'évaluation des risques. Il est conseillé de documenter systématiquement la procédure de consultation et de conserver les preuves écrites des échanges avec la délégation du personnel.

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.