Dans quelles conditions le burn-out peut-il être reconnu comme maladie professionnelle ?

Réponse courte

L'épuisement professionnel, communément appelé burn-out, n'est généralement pas reconnu comme **maladie professionnelle** au Luxembourg. En pratique, il est classé comme maladie ordinaire et pris en charge par l'assurance maladie via la CNS.

Une reconnaissance exceptionnelle reste théoriquement possible par la **Commission des maladies professionnelles**, mais nécessite une démarche probatoire particulièrement exigeante. Le salarié doit démontrer un **lien direct, essentiel et déterminant** entre son burn-out et son activité professionnelle, ainsi qu'une exposition au risque nettement supérieure à celle de la population générale. Le burn-out ne figurant pas sur la liste officielle des maladies professionnelles, cette reconnaissance demeure très rare dans la pratique luxembourgeoise.

Cette situation place une responsabilité majeure sur les employeurs en matière de **prévention des risques psychosociaux**, conformément à leur obligation générale de sécurité. Face à un salarié en arrêt pour burn-out, l'accompagnement humain et la documentation rigoureuse des mesures préventives deviennent essentiels, tant pour la protection du salarié que pour la sécurisation juridique de l'entreprise.

Définition

Le **burn-out** désigne un syndrome d'épuisement physique, émotionnel et mental résultant d'un **stress professionnel chronique** non géré. Au Luxembourg, il n'existe pas de définition légale spécifique du burn-out dans le Code du travail ou le Code de la sécurité sociale.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) le définit depuis 2022 comme un phénomène lié au travail, caractérisé par un sentiment d'épuisement, une distance mentale accrue par rapport à son travail et une efficacité professionnelle réduite. Toutefois, même avec cette reconnaissance internationale, le Luxembourg ne dispose pas de code diagnostic spécifique. Les cas sont généralement enregistrés sous la catégorie plus large de **dépression** dans les statistiques médicales.

Le burn-out peut être reconnu comme une pathologie entraînant une **incapacité de travail** médicalement constatée, ouvrant droit à une protection contre le licenciement pendant la période d'arrêt. Cependant, sauf reconnaissance exceptionnelle par la Commission des maladies professionnelles, il reste classé comme maladie ordinaire.

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

Questions fréquentes

Comment est pris en charge un salarié en arrêt pour burn-out au Luxembourg ?

Un salarié en arrêt pour burn-out bénéficie de la prise en charge selon le régime ordinaire de l'assurance maladie : maintien du salaire par l'employeur puis indemnités CNS, protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail, et une durée maximale de 78 semaines sur une période de 104 semaines.

Le burn-out peut-il être reconnu comme maladie professionnelle au Luxembourg ?

Le burn-out n'est généralement pas reconnu comme maladie professionnelle au Luxembourg et est classé comme maladie ordinaire prise en charge par la CNS. Une reconnaissance exceptionnelle reste théoriquement possible par la Commission des maladies professionnelles, mais elle nécessite de démontrer un lien direct et déterminant avec l'activité professionnelle ainsi qu'une exposition au risque nettement supérieure à celle de la population générale.

Quelles sont les conditions pour obtenir une reconnaissance exceptionnelle du burn-out comme maladie professionnelle ?

Pour une reconnaissance exceptionnelle, le salarié doit démontrer devant la Commission des maladies professionnelles un lien direct, essentiel et déterminant entre son burn-out et son activité professionnelle, une exposition au risque nettement supérieure à celle de la population générale, et que la maladie résulte exclusivement ou principalement du travail. La charge de la preuve incombe entièrement au salarié.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de prévention du burn-out ?

L'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention des risques psychosociaux conformément au Code du travail : évaluer régulièrement les facteurs de risque, documenter les conditions de travail et actions préventives, former les managers à la détection des signaux d'alerte, mettre en place des canaux d'alerte confidentiels, et collaborer avec le médecin du travail pour identifier les situations à risque.

Conditions d’exercice

Pour qu'une maladie soit reconnue comme **professionnelle** au Luxembourg, deux voies sont possibles selon l'article 95 du Code de la sécurité sociale :

Première voie (reconnaissance automatique) : La maladie doit figurer sur le tableau officiel annexé au **Règlement grand-ducal du 5 juillet 2016** déterminant le tableau des maladies professionnelles. Ce tableau répertorie 5 catégories de maladies (agents chimiques, agents physiques, maladies infectieuses, poussières minérales, affections cutanées). Le burn-out n'y figure pas.

Deuxième voie (reconnaissance exceptionnelle) : Une maladie non inscrite au tableau peut être reconnue à titre exceptionnel par la **Commission des maladies professionnelles** si l'assuré démontre :

- Un **lien direct, essentiel et déterminant** avec l'activité professionnelle exercée
- Une **exposition au risque nettement supérieure** à celle de la population générale
- Que la maladie résulte **exclusivement ou principalement** du travail

Pour les maladies psychiques comme le burn-out, ces critères sont particulièrement difficiles à remplir. La jurisprudence luxembourgeoise exige une preuve rigoureuse que l'employeur ne peut généralement pas apporter seul.

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

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié est en **arrêt de travail pour burn-out**, la prise en charge s'effectue selon le régime ordinaire de l'assurance maladie-maternité :

Étape	Description
Arrêt maladie	Certificat médical transmis à la CNS
Indemnisation	Maintien du salaire par l'employeur puis indemnités CNS selon règles habituelles
Protection	Interdiction de licencier pendant l'incapacité de travail (art. L.121-6 Code du travail)
Durée maximale	78 semaines sur période de 104 semaines

Pour solliciter une reconnaissance comme maladie professionnelle, le salarié doit :

1. **Introduire une demande** auprès de l'Association d'assurance accident (AAA)
2. **Constituer un dossier médical** détaillé avec avis de spécialistes (psychiatre/psychologue)
3. **Rassembler des preuves** de l'origine professionnelle : échanges documentés, témoignages, évaluations médicales répétées
4. **Démontrer l'exposition excessive** aux facteurs de risque professionnels

La **Commission des maladies professionnelles** examine le dossier et statue. Le délai d'instruction varie selon la complexité du cas. La **charge de la preuve** incombe entièrement au salarié, ce qui rend le processus particulièrement exigeant.

Pratiques et recommandations

Obligations de l'employeur en matière de prévention :

Les employeurs doivent mettre en œuvre des mesures de **prévention des risques psychosociaux** conformément à l'article L.312-1 du Code du travail. Il est fortement recommandé de :

- **Évaluer régulièrement** les facteurs de risque psychosociaux (charge de travail, autonomie, reconnaissance, relations professionnelles)
- **Documenter précisément** les conditions de travail, les actions préventives engagées et leur suivi
- **Former les managers** à la détection des signaux d'alerte et à la gestion bienveillante des équipes
- **Mettre en place des canaux d'alerte** confidentiels et accessibles pour les salariés en difficulté
- **Collaborer avec le médecin du travail** pour identifier les situations à risque et proposer des aménagements

En cas de burn-out déclaré :

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

- **Organiser un entretien de reprise** après l'arrêt prolongé pour adapter progressivement la charge de travail
- **Respecter strictement** la confidentialité des informations médicales
- **Garantir l'accompagnement** du salarié dans la constitution de son dossier s'il souhaite une reconnaissance
- **Maintenir le dialogue** avec le salarié et ses représentants dans le respect de sa dignité

La reconnaissance exceptionnelle d'un burn-out comme maladie professionnelle suppose une **analyse approfondie au cas par cas**, avec l'intervention nécessaire d'experts médicaux et juridiques spécialisés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale, article 95	Reconnaissance des maladies professionnelles
Règlement grand-ducal du 5 juillet 2016	Tableau des maladies professionnelles
Règlement grand-ducal du 26 décembre 2012	Organisation et fonctionnement de la Commission supérieure des maladies professionnelles
Code du travail, article L.312-1	Obligation générale de sécurité et prévention des risques professionnels
Code du travail, article L.121-6	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail
Code du travail, article L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Code de la sécurité sociale, article 7	Prise en charge de la maladie ordinaire

La reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle au Luxembourg reste exceptionnelle et nécessite une démarche probatoire très exigeante. Le gouvernement luxembourgeois a confirmé en 2024 qu'aucune mesure n'est prévue pour reconnaître officiellement le burn-out comme maladie professionnelle, contrairement à certains pays voisins.

Les responsables RH doivent privilégier une approche préventive active plutôt que curative. Il est conseillé de solliciter l'expertise du médecin du travail, de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour les questions de prévention, et d'accompagner les salariés concernés avec bienveillance tout en veillant au strict respect des obligations légales.

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.