# Le bruit en entreprise peut-il être un facteur de risque reconnu au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le **bruit en entreprise** peut être reconnu comme un **facteur de risque** au Luxembourg lorsqu'il atteint ou dépasse les seuils réglementaires définis par le **règlement grand-ducal du 6 février 2007**. Cette réglementation transpose la directive européenne 2003/10/CE et établit des valeurs d'exposition déclenchant l'action à 80, 85 et 87 dB(A), selon la durée et la fréquence d'exposition.

La reconnaissance du bruit comme facteur de risque implique l'obligation pour l'employeur d'**évaluer les risques**, de mettre en place des **mesures de prévention et de protection**, et d'assurer la **surveillance médicale** des salariés exposés. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à la reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée au bruit.

## Définition

Le **bruit en entreprise** correspond à toute exposition professionnelle à des sons d'intensité variable susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés. En droit luxembourgeois, le bruit est qualifié d'**agent physique** pouvant générer des risques professionnels, notamment des troubles auditifs (traumatisme sonore aigu ou chronique), physiologiques (vasoconstriction, troubles du sommeil, hypertension) ou psychologiques (stress, diminution de la vigilance).

La reconnaissance du bruit comme facteur de risque dépend de l'évaluation de son **niveau d'exposition sonore quotidienne** (LEX,8h en dB(A)) et du **niveau de pression acoustique de crête** (LpC en dB(C)) sur le lieu de travail, conformément aux prescriptions du règlement grand-ducal du 6 février 2007.

## Questions fréquentes

**L'employeur doit-il assurer une surveillance médicale pour les salariés exposés au bruit ?**

Oui, l'employeur doit organiser une surveillance médicale renforcée : un examen audiométrique préventif est possible dès 80 dB(A) à la demande du salarié ou du médecin du travail, et un contrôle de l'ouïe obligatoire tous les 12 mois pour les expositions dépassant 85 dB(A) selon le règlement du 6 février 2007.

**Que risque un employeur qui ne respecte pas la réglementation sur le bruit au travail ?**

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales selon l'article L. 314-4 du Code du travail (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros), ainsi qu'à la reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée au bruit.

**Quelles mesures de prévention l'employeur doit-il mettre en place contre le bruit ?**

L'employeur doit privilégier les mesures techniques (isolation acoustique, machines moins bruyantes, encoffrement) et organisationnelles (limitation de la durée d'exposition, rotation des postes). Les équipements de protection individuelle (protecteurs auditifs) ne sont utilisés qu'en complément lorsque les mesures collectives ne suffisent pas.


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

**Quels sont les seuils de bruit qui déclenchent des obligations légales pour l'employeur au Luxembourg ?**

Au Luxembourg, les obligations légales sont déclenchées à partir de 80 dB(A) d'exposition quotidienne (valeur inférieure) et 85 dB(A) (valeur supérieure), avec une valeur limite absolue de 87 dB(A). Ces seuils sont définis par le règlement grand-ducal du 6 février 2007 et imposent des mesures de prévention, de protection et de surveillance médicale spécifiques.

## Conditions d’exercice

L'exposition au bruit est reconnue comme **facteur de risque** lorsque les niveaux sonores dépassent les **valeurs d'exposition** fixées par le règlement grand-ducal du 6 février 2007 :

**Valeurs d'exposition déclenchant l'action :**

- **Valeur inférieure** : 80 dB(A) d'exposition quotidienne ou 135 dB(C) de pression acoustique de crête
- **Valeur supérieure** : 85 dB(A) d'exposition quotidienne ou 137 dB(C) de pression acoustique de crête

**Valeur limite d'exposition :**

- **87 dB(A)** d'exposition quotidienne ou **140 dB(C)** de pression acoustique de crête (compte tenu de l'atténuation des protecteurs auditifs)

Dès lors que ces seuils sont atteints ou dépassés, l'employeur doit appliquer des mesures spécifiques de **prévention et de protection**. Toute activité professionnelle susceptible d'atteindre ces niveaux impose une vigilance accrue et l'application des obligations légales de sécurité.

## Modalités pratiques

**Évaluation des risques obligatoire :** L'employeur est tenu de réaliser une **évaluation des risques liés au bruit**, consignée par écrit dans l'évaluation des risques professionnels. Cette évaluation doit être effectuée par une personne compétente et actualisée à chaque modification des conditions de travail.

**Mesures de prévention prioritaires :** Si les seuils réglementaires sont atteints ou dépassés, l'employeur doit mettre en œuvre :

- Des **mesures techniques** : isolation acoustique, réduction à la source, machines moins bruyantes
- Des **mesures organisationnelles** : limitation de la durée d'exposition, rotation des postes
- Des **équipements de protection individuelle** (protecteurs auditifs) lorsque les mesures collectives ne suffisent pas

**Surveillance médicale renforcée :**

- **Examen audiométrique préventif** possible dès 80 dB(A) à la demande du salarié ou du médecin du travail
- **Contrôle de l'ouïe obligatoire** tous les 12 mois pour les expositions dépassant les valeurs supérieures (85 dB(A))
- Information et formation des salariés exposés sur les risques et les moyens de protection


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

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **privilégier les mesures de prévention à la source** :

- Acquisition de **machines moins bruyantes** lors des investissements
- **Aménagement acoustique** des locaux pour limiter la propagation du bruit
- **Encoffrement** des équipements bruyants
- **Maintenance préventive** pour éviter l'augmentation des niveaux sonores

**Mesures organisationnelles recommandées :**

- **Affichage** des zones à risque sonore et signalisation des niveaux de bruit
- **Campagnes de sensibilisation** régulières sur les risques auditifs
- **Formation** à l'utilisation correcte des protecteurs auditifs
- **Consultation** de la délégation du personnel et du service de santé au travail

**Suivi et traçabilité :**

- **Suivi audiométrique périodique** des salariés exposés selon le règlement du 6 février 2007
- **Documentation** des mesures prises et des résultats d'évaluation
- **Égalité de traitement** entre tous les salariés exposés aux mêmes risques

## Cadre juridique

La reconnaissance du bruit comme facteur de risque en entreprise est encadrée par :

**Code du travail luxembourgeois :**

- **Articles L.312-1 à L.312-6** : obligation générale de sécurité, évaluation et prévention des risques professionnels
- **Article L.314-2** : habilitation pour les règlements d'exécution
- **Article L.326-4** : définition des postes à risques
- **Article L.414-1** : consultation de la délégation du personnel

**Règlement spécifique :**

- **Règlement grand-ducal du 6 février 2007** concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit)
- Modification du **règlement grand-ducal du 17 juin 1997** concernant la périodicité des examens médicaux

**Directive européenne :**


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

- **Directive 2003/10/CE** transposée en droit luxembourgeois

**Sanctions :** Le non-respect expose l'employeur à des sanctions selon l'**article L.314-4** du Code du travail (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros).

**CORRECTION IMPORTANTE :** La fiche originale mentionnait incorrectement le "règlement grand-ducal du 4 novembre 1994" concernant le bruit. La réglementation applicable au Luxembourg pour l'exposition au bruit au travail est le **règlement grand-ducal du 6 février 2007**. Le suivi audiométrique régulier des salariés exposés est indispensable selon cette réglementation pour prévenir les atteintes irréversibles à l'audition.

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.