Quels seuils sonores nécessitent la mise à disposition de protections auditives au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur au Luxembourg doit assurer la **protection de la santé et de la sécurité** de ses salariés contre l'exposition au bruit, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail. Les obligations spécifiques sont définies par le **règlement grand-ducal du 6 février 2007** concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux agents physiques (bruit).

Les seuils déclenchent des actions progressives : à partir de **80 dB(A)**, l'employeur met à disposition des protections auditives ; à **85 dB(A)**, leur port devient obligatoire ; et **87 dB(A)** constitue la valeur limite d'exposition à ne jamais dépasser (avec atténuation des protections). Ces valeurs s'appliquent pour une exposition quotidienne de 8 heures.

L'évaluation des risques sonores et la mise en place des protections adaptées relèvent de l'obligation générale de sécurité de l'employeur. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** et les **services de santé au travail** accompagnent les entreprises dans l'application de cette réglementation.

Définition

L'exposition au bruit sur le lieu de travail désigne toute situation où un salarié est soumis à des niveaux de pression acoustique susceptibles de nuire à sa santé auditive. Le cadre réglementaire luxembourgeois, basé sur la directive européenne 2003/10/CE, établit des seuils d'exposition qui déclenchent des obligations spécifiques de prévention et de protection.

Ces mesures visent à protéger la santé des travailleurs contre les risques de surdité professionnelle et autres atteintes auditives. La réglementation s'applique à tous les secteurs d'activité, sans distinction de statut ou de contrat de travail. Le bruit est mesuré en **décibels A** (dB(A)) pour le niveau d'exposition quotidienne et en **décibels C** (dB(C)) pour les pics de pression acoustique.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il évaluer l'exposition au bruit de ses salariés ?

L'employeur doit procéder à une évaluation régulière de l'exposition sonore de chaque poste de travail par des mesurages conformes aux méthodes reconnues. Cette évaluation doit être consignée par écrit et prendre en compte le niveau d'exposition quotidienne (LEX,8h en dB(A)) et le niveau de pression acoustique de crête (LpC en dB(C)) pour les bruits impulsionnels.

Que risque un employeur qui ne respecte pas les obligations de protection auditive ?

L'employeur qui ne respecte pas les obligations de protection contre le bruit s'expose à des sanctions 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 une mise en cause de sa responsabilité civile en cas d'atteinte à la santé des salariés.

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

Quelles sont les obligations spécifiques de l'employeur selon les différents seuils sonores ?

À 80 dB(A) : mise à disposition de protections auditives, information et formation. À 85 dB(A) : port obligatoire des protections, signalisation des zones à risque, programme de mesures techniques et surveillance médicale renforcée. À 87 dB(A) : seuil limite nécessitant une action immédiate pour réduire l'exposition.

Quels sont les seuils sonores qui obligent l'employeur à fournir des protections auditives au Luxembourg ?

Au Luxembourg, l'employeur doit mettre à disposition des protections auditives dès que le niveau d'exposition quotidienne atteint 80 dB(A) ou 135 dB(C) en pic. À partir de 85 dB(A) ou 137 dB(C), le port de ces protections devient obligatoire. La valeur limite de 87 dB(A) ou 140 dB(C) ne doit jamais être dépassée, même avec les protections.

Conditions d’exercice

L'employeur doit procéder à une **évaluation régulière de l'exposition sonore** de chaque poste de travail, conformément aux articles L.312-1 et L.312-2 du Code du travail luxembourgeois. Cette évaluation doit identifier les risques d'exposition au bruit et déterminer les mesures de prévention appropriées.

Le **règlement grand-ducal du 6 février 2007** précise les obligations spécifiques en fonction des seuils d'exposition mesurés. L'évaluation prend en compte deux paramètres : le niveau d'exposition quotidienne (LEX,8h en dB(A)) pour une exposition moyenne sur 8 heures, et le niveau de pression acoustique de crête (LpC en dB(C)) pour les bruits impulsionnels intenses et courts.

L'employeur doit consulter les **services de santé au travail** et l'**ITM** pour s'assurer de la conformité aux seuils réglementaires. Les **délégués à la sécurité et à la santé** doivent être associés à l'évaluation des risques et au choix des équipements de protection.

Modalités pratiques

L'évaluation du bruit doit être réalisée par des **mesurages conformes aux méthodes reconnues**, sous la responsabilité de l'employeur, avec l'appui du service de santé au travail si nécessaire. Les résultats de l'évaluation doivent être **consignés par écrit** et conservés pour assurer la traçabilité.

Les seuils d'exposition déclenchent des obligations progressives définies par le règlement grand-ducal :

Seuil d'exposition	Niveau quotidien (dB(A))	Niveau de crête (dB(C))	Obligations employeur
Valeur inférieure	80	135	Mise à disposition de protections auditives / Information et formation / Examen audiométrique sur demande
Valeur supérieure	85	137	Port obligatoire des protections auditives / Signalisation des zones / Programme de mesures techniques et organisationnelles / Surveillance médicale renforcée
Valeur limite	87	140	Seuil à ne jamais dépasser (avec atténuation des protections) / Action immédiate pour réduire l'exposition

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

La **mise à disposition de protecteurs auditifs** doit être adaptée à chaque salarié exposé et aux spécificités du poste de travail. L'employeur doit s'assurer du port effectif des équipements dès que le seuil de 85 dB(A) est atteint.

Les **zones à risque** où le niveau sonore excède 85 dB(A) doivent être clairement signalées par une signalisation appropriée et leur accès doit être limité. L'employeur doit également consulter le **comité de sécurité et de santé** ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le choix des équipements de protection et les mesures de prévention.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier en priorité les **mesures techniques de réduction du bruit à la source**, telles que l'isolation acoustique, l'entretien régulier des machines et la modification des procédés de travail. Les protections auditives individuelles complètent les mesures collectives et ne doivent jamais être la seule solution.

L'implication du **comité de sécurité et de santé** dans l'évaluation des risques et la sélection des équipements est essentielle. Un **suivi audiométrique régulier** doit être organisé pour les salariés exposés à partir de 80 dB(A), en coordination avec les services de santé au travail.

Pour les postes exposés à des niveaux sonores variables, l'employeur doit tenir compte du cumul des expositions au cours de la journée. Une **cartographie sonore** des locaux facilite l'identification des zones critiques et l'organisation du travail pour limiter les durées d'exposition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Article L.312-2	Mesures de protection, prévention, information et formation
Article L.312-4	Premiers secours et mesures de protection en cas de danger
Article L.312-5	Évaluation des risques et mesures de protection
Article L.314-4	Sanctions pour non-respect des obligations de sécurité (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros)
Règlement grand-ducal du 6 février 2007	Prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition au bruit (transpose la directive 2003/10/CE)

L'ITM et les services de santé au travail fournissent un accompagnement technique pour la mise en conformité. Le non-respect des obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à une mise en cause de sa responsabilité civile en cas d'atteinte à la santé des salariés.

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

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.

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