Quelles sont les obligations et bonnes pratiques pour le travail prolongé sur ordinateur au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur au Luxembourg doit respecter les **prescriptions minimales** du **règlement grand-ducal du 4 novembre 1994** relatif au travail sur écrans de visualisation. Il doit **évaluer chaque poste de travail**, informer et former les salariés, **aménager ergonomiquement** les postes selon les normes techniques, organiser des **pauses régulières** et assurer une **surveillance médicale** incluant des examens de la vue périodiques.

Les obligations spécifiques incluent : **analyse des risques visuels**, interruption périodique du travail quotidien sur écran par des pauses ou changements d'activité, mise à disposition d'**équipements conformes** aux prescriptions techniques (écran, clavier, siège, éclairage), et **examen approprié des yeux** (préalable et périodique). La **traçabilité** des démarches et la **consultation** de la délégation du personnel sont également obligatoires selon le Code du travail luxembourgeois.

Définition

Le **travail prolongé sur ordinateur** correspond à toute activité professionnelle impliquant l'utilisation d'**équipements à écran de visualisation** de façon habituelle et significative. Selon le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994, est considéré comme poste de travail sur écran : un ensemble comprenant un équipement à écran de visualisation, muni le cas échéant d'un clavier ou dispositif de saisie, ainsi que l'environnement de travail immédiat.

Un salarié est considéré comme **utilisateur d'écran** dès lors qu'il utilise régulièrement un équipement à écran durant une partie significative de son temps de travail normal. Cette définition vise à protéger la santé des travailleurs exposés aux **risques spécifiques** : troubles visuels, fatigue oculaire, troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux liés au travail sur écran.

Questions fréquentes

Quelles sont les obligations légales de l'employeur pour le travail prolongé sur ordinateur au Luxembourg ?

L'employeur doit respecter le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 en évaluant chaque poste de travail sur écran, aménager ergonomiquement les postes selon les normes techniques, organiser des pauses régulières, assurer une surveillance médicale avec examens de la vue (préalable et périodiques), et informer et former les salariés sur les risques et bonnes pratiques.

Quelles sont les prescriptions techniques obligatoires pour les postes de travail sur écran ?

Le règlement impose des critères précis : écran avec image stable et réglages libres, clavier séparé et inclinable, table peu réfléchissante avec dimensions suffisantes, siège réglable en hauteur avec dossier ajustable, éclairage suffisant sans reflets, et espace suffisant pour des positions confortables.

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

Quels examens médicaux sont obligatoires pour le travail sur écran ?

L'employeur doit organiser un examen approprié des yeux et de la vue avant l'affectation au poste, puis des examens périodiques selon une fréquence appropriée. Un examen complémentaire doit être proposé en cas de troubles visuels pouvant être dus au travail sur écran.

Qui est considéré comme utilisateur d'écran soumis à ces obligations ?

Un salarié est considéré comme utilisateur d'écran dès lors qu'il utilise régulièrement un équipement à écran de visualisation durant une partie significative de son temps de travail normal. Sont exclus les postes de conduite de véhicules, systèmes embarqués, caisses enregistreuses avec petit écran et machines à écrire classiques.

Conditions d’exercice

Champ d'application obligatoire : Le règlement du 4 novembre 1994 s'applique aux postes de travail comportant des équipements à écran de visualisation, à l'exclusion des :

- Postes de conduite de véhicules ou machines
- Systèmes informatiques embarqués
- Machines à calculer, caisses enregistreuses avec petit écran
- Machines à écrire classiques "à fenêtre"

Obligations préalables : L'employeur doit procéder à une **analyse obligatoire** de chaque poste de travail sur écran avant toute affectation, évaluant notamment :

- Les **risques pour la vue** et les contraintes visuelles
- L'ergonomie du poste et l'organisation du temps de travail
- L'environnement de travail (éclairage, bruit, espace)
- Les **risques musculo-squelettiques** liés à la posture

Égalité de traitement : L'accès à l'information, la formation et l'aménagement des postes doit respecter l'**égalité de traitement** entre tous les salariés exposés, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

Prescriptions techniques obligatoires : Le règlement du 4 novembre 1994 impose des **critères techniques précis** :

Écran : Image stable, caractères nets, réglage facile de luminosité/contraste, orientation et inclinaison librement ajustables, absence de reflets et reflets

Clavier : Séparé de l'écran, inclinable, surface mate pour éviter reflets, disposition et caractéristiques des touches facilitant l'utilisation

Table de travail : Surface peu réfléchissante, dimensions suffisantes, support-documents stable et réglable si nécessaire

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

Siège de travail : Hauteur réglable, dossier inclinable et réglable en hauteur, repose-pieds mis à disposition si nécessaire

Environnement : Éclairage suffisant et contrastes appropriés, espace suffisant pour positions confortables

Organisation du travail obligatoire :

- **Interruption périodique** du travail quotidien sur écran par pauses ou changements d'activité
- Réduction de la charge de travail sur écran lors des pauses
- **Information et formation** obligatoires sur l'utilisation des équipements
- **Consultation** des salariés ou de leurs représentants

Surveillance médicale spécialisée :

- **Examen approprié des yeux et de la vue** avant affectation au poste
- **Examens périodiques** selon une fréquence appropriée
- Examen complémentaire en cas de troubles visuels pouvant être dus au travail sur écran

Pratiques et recommandations

Rythme de travail recommandé :

- **Pause de 5-10 minutes** toutes les heures de travail intensif sur écran
- **Alternance** entre tâches sur écran et autres activités
- **Changement régulier** du point de fixation visuelle (regarder au loin)
- Éviter le travail continu sur écran dépassant 2 heures sans interruption

Posture ergonomique optimale :

- **Dos droit** et soutenu par le dossier du siège
- **Pieds à plat** au sol ou sur repose-pieds
- **Avant-bras parallèles** au plan de travail
- **Écran à hauteur des yeux**, distance 50-70 cm
- **Poignets droits** lors de la frappe

Aménagement de l'environnement :

- **Éclairage indirect** évitant les reflets sur l'écran
- Écran **perpendiculaire** aux fenêtres si possible
- **Température** confortable (20-24°C)
- **Accès facilité** à l'eau potable et espaces de détente
- **Plantes vertes** pour améliorer la qualité de l'air

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

Formation et sensibilisation :

- Information sur les **risques liés au travail sur écran**
- Formation aux **bonnes pratiques posturales**
- **Supports visuels** d'information ergonomique
- Sensibilisation aux **exercices de détente** oculaire et musculaire

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.312-1** : obligation générale d'évaluation des risques professionnels
- **Article L.312-2** : information et formation des salariés
- **Article L.314-2** : habilitation pour règlements d'exécution
- **Article L.326-1 et suivants** : surveillance médicale des salariés
- **Article L.414-1** : consultation de la délégation du personnel
- **Article L.241-1** : principe d'égalité de traitement

Règlement spécifique :

- **Règlement grand-ducal du 4 novembre 1994** concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur les équipements à écran de visualisation

Directive européenne transposée :

- **Directive 90/270/CEE** du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation

Contrôle et sanctions : L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** contrôle l'application du règlement. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions selon l'article L.314-4 du Code du travail.

Jurisprudence luxembourgeoise : Responsabilité de l'employeur reconnue en cas de manquement aux obligations de prévention, notamment pour les troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran.

IMPORTANT : Le règlement de 1994 impose des **examens de la vue obligatoires** que beaucoup d'employeurs négligent. Ces examens doivent être organisés **avant l'affectation** au poste et **périodiquement** selon une fréquence appropriée. La **documentation systématique** de toutes les actions (évaluations, formations, aménagements, examens médicaux) est indispensable pour prouver la conformité légale lors des contrôles ITM.

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.