L'ergonomie du poste de travail est-elle une obligation légale ?

Réponse courte

L'ergonomie du poste de travail constitue une **obligation légale stricte** pour tout employeur au Luxembourg, consacrée par l'article L.312-2 paragraphe 3 du Code du travail qui impose d'**"assurer des conditions de travail ergonomiques suffisantes"**. Cette obligation s'applique à tous les secteurs, toutes les tailles d'entreprise et tous types de postes, y compris les postes informatisés régis par le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994.

L'employeur doit procéder à une **évaluation des risques ergonomiques**, adapter le travail à l'homme selon le principe 4 de l'article L.312-2, mettre en œuvre les aménagements nécessaires et collaborer avec les **services de santé au travail** pour l'adaptation des postes. Le non-respect expose à des sanctions pénales de 251 à 25.000 euros d'amende selon l'article L.314-4, ainsi qu'à la responsabilité civile en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Définition

L'**ergonomie du poste de travail** désigne l'ensemble des mesures d'adaptation des conditions de travail aux capacités physiques et psychiques du salarié, conformément au principe général de prévention énoncé à l'article L.312-2 point 4 : **"adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail"**. Elle englobe l'aménagement du mobilier, l'organisation des équipements, l'environnement de travail (éclairage, bruit, température), ainsi que l'adaptation des méthodes de travail pour prévenir les **troubles musculo-squelettiques**, la fatigue et les risques professionnels.

Questions fréquentes

L'ergonomie du poste de travail est-elle obligatoire pour tous les employeurs au Luxembourg ?

Oui, l'ergonomie du poste de travail constitue une obligation légale stricte pour tout employeur au Luxembourg, consacrée par l'article L.312-2 paragraphe 3 du Code du travail qui impose d'assurer des conditions de travail ergonomiques suffisantes. Cette obligation s'applique à tous les secteurs, toutes les tailles d'entreprise et tous types de postes.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect des obligations d'ergonomie ?

Le non-respect des obligations d'ergonomie expose l'employeur à des sanctions pénales de 251 à 25.000 euros d'amende selon l'article L.314-4, ainsi qu'à la responsabilité civile en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle liés aux conditions de travail.

Quelles sont les exigences spécifiques pour les postes informatisés ?

Pour les postes informatisés, le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 impose des prescriptions spécifiques : écran lisible et réglable, clavier séparé et inclinable, siège réglable en hauteur avec dossier ajustable, éclairage adapté, pauses périodiques et examens ophtalmologiques préalables et périodiques.

Quelles sont les obligations concrètes de l'employeur en matière d'ergonomie ?

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques ergonomiques selon l'article L.312-5, adapter le travail à l'homme selon le principe 4 de l'article L.312-2, mettre en œuvre les aménagements nécessaires et collaborer avec les services de santé au travail pour l'adaptation des postes.

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

Conditions d’exercice

L'obligation d'ergonomie s'impose à **tout employeur** exerçant une activité sur le territoire luxembourgeois, conformément aux **dispositions d'ordre public** de l'article L.010-1 point 14 relatif à la sécurité et santé au travail. Cette obligation découle de l'**article L.312-1** (obligation générale d'assurer la sécurité) et de l'**article L.312-2** qui impose notamment d'**"adapter le travail à l'homme"** et d'**"assurer des conditions de travail ergonomiques suffisantes"**.

L'employeur doit procéder à une **évaluation des risques ergonomiques** selon l'article L.312-5 paragraphe 1, en tenant compte des caractéristiques individuelles des salariés et des spécificités des postes. Cette obligation concerne tous les postes de travail, avec des exigences renforcées pour les **équipements à écran de visualisation** selon le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994.

Modalités pratiques

L'employeur doit réaliser une **évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail** incluant les aspects ergonomiques, conformément à l'article L.312-5. Cette évaluation porte sur l'aménagement des lieux de travail, le choix des équipements et les méthodes de travail. Sur cette base, l'employeur met en œuvre les adaptations nécessaires : réglage des postes, fourniture d'équipements ergonomiques, organisation de l'espace de travail.

Pour les **postes informatisés**, le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 impose des prescriptions spécifiques :

Élément	Prescription	Base légale
Écran	Lisibilité, stabilité, réglage orientation/inclinaison	RGD 04/11/1994
Clavier	Séparé de l'écran, inclinable, espace devant le clavier	RGD 04/11/1994
Siège	Réglable en hauteur, dossier réglable	RGD 04/11/1994
Environnement	Éclairage adapté, réduction éblouissements	RGD 04/11/1994
Pauses	Interruptions périodiques du travail sur écran	RGD 04/11/1994
Examens	Examens ophtalmologiques préalables et périodiques	RGD 04/11/1994

Le **service de santé au travail** doit être consulté pour donner des conseils sur la planification et l'adaptation des postes selon l'article L.322-2 points 3 et 4.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer le **service de santé au travail**, le **travailleur désigné** et la **délégation du personnel** à l'analyse ergonomique des postes. Une attention particulière doit être portée aux **salariés à besoins spécifiques** (femmes enceintes, travailleurs handicapés, salariés âgés) conformément aux obligations d'adaptation prévues

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

notamment aux articles L.326-9 et L.561-1 et suivants.

L'employeur devrait établir un **plan d'amélioration ergonomique** intégrant formation des salariés, maintenance des équipements et suivi régulier de l'adaptation des postes. La consultation des salariés permet d'identifier les difficultés pratiques et d'ajuster les mesures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-1	Obligation générale d'assurer la sécurité et santé des salariés
Article L.312-2 paragraphe 3	Obligation d'assurer des conditions de travail ergonomiques suffisantes
Article L.312-2 point 4	Principe "adapter le travail à l'homme" dans la conception des postes
Article L.312-5	Obligation d'évaluation des risques pour la sécurité et santé au travail
Article L.322-2 points 3-4	Missions des services de santé au travail en matière d'ergonomie
Article L.314-4	Sanctions pénales (251 à 25.000 euros d'amende, 8 jours à 6 mois d'emprisonnement)
Article L.010-1 point 14	Dispositions d'ordre public relatives à la sécurité et santé au travail
RGD 04/11/1994	Prescriptions minimales pour le travail sur équipements à écran de visualisation

L'absence d'aménagement ergonomique approprié constitue un manquement aux obligations de sécurité pouvant engager la responsabilité pénale, civile et administrative de l'employeur, particulièrement en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle liés aux conditions de travail.

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.