

Peut-on faire appel à un ergonome dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un employeur au Luxembourg peut faire appel à un **ergonome** dans le cadre de son **obligation de sécurité**. Bien que la loi ne l'impose pas explicitement, le recours à un ergonome est reconnu comme un **moyen pertinent** pour satisfaire à l'obligation générale de sécurité prévue par le Code du travail (Art. L.312-1), notamment pour l'évaluation et l'amélioration des **conditions de travail**. Dans le secteur **SAS**, cette démarche est particulièrement pertinente compte tenu des **contraintes physiques** et organisationnelles spécifiques (manutention, postures, travail de nuit, astreintes).

L'ergonome peut intervenir en **interne ou en externe**, à l'initiative de l'employeur ou sur recommandation du **service de santé au travail**, du **délégué à la sécurité** ou de la **délégation du personnel**. Les conclusions de l'ergonome doivent être intégrées dans le **document d'évaluation des risques** professionnels.

Définition

L'**ergonome** est un professionnel spécialisé dans l'analyse et l'optimisation des **conditions de travail**, visant à prévenir les **risques professionnels** et à améliorer la sécurité ainsi que la santé physique et mentale des salariés. Au Luxembourg, l'ergonomie s'inscrit dans la démarche globale de **prévention des risques**, notamment lors de l'aménagement des postes, de la conception des équipements et de l'organisation du travail.

Dans le secteur **SAS**, l'intervention de l'ergonome revêt une importance particulière compte tenu des **contraintes spécifiques** : manutention de personnes, postures contraignantes, travail en équipe, **horaires atypiques** (nuit, astreintes), et **charge mentale** liée à l'accompagnement de personnes vulnérables. L'objectif est d'**adapter le travail à l'homme**, conformément aux exigences du Code du travail et aux spécificités de la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**.

Questions fréquentes

Comment organiser l'intervention d'un ergonome dans une entreprise SAS ?

L'intervention peut être initiée par l'employeur ou recommandée par le service de santé au travail, le délégué à la sécurité ou la délégation du personnel. L'ergonome peut être salarié de l'entreprise ou prestataire externe. Ses conclusions doivent être intégrées dans le document d'évaluation des risques professionnels et coordonnées avec le service de santé au travail.

L'employeur est-il obligé de faire appel à un ergonome au Luxembourg ?

Non, la loi ne l'impose pas explicitement, mais le recours à un ergonome est reconnu comme un moyen pertinent pour satisfaire à l'obligation générale de sécurité prévue par le Code du travail (Art. L.312-1). L'employeur peut faire appel à un ergonome en interne ou en externe pour évaluer et améliorer les conditions de travail.

Qu'est-ce qu'un ergonome et pourquoi faire appel à lui dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Un ergonome est un professionnel spécialisé dans l'analyse et l'optimisation des conditions de travail pour prévenir les risques professionnels. Dans le secteur SAS, son intervention est particulièrement pertinente compte tenu des contraintes spécifiques : manutention de personnes, postures contraignantes, horaires atypiques (nuit, astreintes) et charge mentale liée à l'accompagnement de personnes vulnérables.

Que doit faire l'employeur avec les recommandations de l'ergonome ?

L'employeur doit intégrer les conclusions de l'ergonome dans le document d'évaluation des risques professionnels (document unique) et les prendre en compte dans l'organisation du travail. Il doit documenter les démarches entreprises et conserver les rapports d'intervention pour démontrer la mise en œuvre effective de l'obligation de sécurité.

Conditions d'exercice

L'employeur du secteur **SAS** est soumis à une obligation générale de prévention qui peut justifier le recours à un ergonome.

| Condition | Contenu |
|--|--|
| Obligation de sécurité | L'employeur, quelle que soit la forme juridique (ASBL, société commerciale), doit assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail (Art. L.312-1) |
| Prévention des risques | L'obligation comprend la prévention des risques professionnels, l'information et la formation des salariés, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (Art. L.312-2) |
| Recours à des compétences extérieures | Si les compétences internes sont insuffisantes, l'employeur peut faire appel à des compétences extérieures spécialisées — ce qui inclut un ergonome externe (Art. L.312-3 al. 3) |
| Évaluation des risques | L'employeur doit disposer d'une évaluation documentée des risques pour la sécurité et la santé, y compris les groupes à risques particuliers (Art. L.312-5) |
| Spécificités SAS | Le recours à un ergonome est particulièrement pertinent pour l'adaptation des postes aux contraintes de la convention SAS 2025-2027 (PTI, astreintes, carrières C1 à C7) |

Modalités pratiques

Le recours à un ergonome peut être déclenché par différents acteurs et doit suivre une démarche structurée.

| Étape | Modalité |
|-----------------------------|---|
| Initiative | Peut être initiée par l'employeur ou recommandée par le service de santé au travail, le délégué à la sécurité ou la délégation du personnel |
| Périmètre | Analyse des postes spécifiques au secteur SAS, conception d'espaces adaptés, évaluation des risques physiques ou mentaux, formation des salariés à l'ergonomie |
| Statut de l'ergonome | Salarié de l'entreprise ou prestataire externe — les deux formes sont possibles |
| Coordination | L'employeur doit coordonner l'intervention avec le service de santé au travail et, le cas échéant, avec le délégué à la sécurité et la délégation du personnel |
| Documentation | Les conclusions de l'ergonome doivent être intégrées dans le document d'évaluation des risques (Art. <u>L.312-5</u>) et prises en compte dans l'organisation du travail |
| Spécificités SAS | Tenir compte des services 24/7, de l'alternance des équipes, des contraintes liées aux astreintes et des différents niveaux de qualification de la convention SAS 2025-2027 |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer l'ergonomie** dans la politique de prévention de l'entreprise SAS, notamment lors de la conception ou de la modification des lieux de travail, de l'introduction de nouveaux procédés ou de l'apparition de **pathologies professionnelles**.

L'employeur doit **documenter les démarches** entreprises et conserver les **rapports d'intervention**, afin de pouvoir démontrer la mise en œuvre effective de l'obligation de sécurité en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

L'**association du délégué à la sécurité** et du service de santé au travail à la démarche ergonomique renforce la pertinence des mesures adoptées. Il est recommandé de coordonner l'intervention avec les **fédérations patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) et les **organisations syndicales** pour bénéficier des retours d'expérience sectoriels.

Cadre juridique

| Référence | Contenu |
|---------------------------------|--|
| Art. <u>L.312-1</u> | Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur |
| Art. <u>L.312-2</u> | Principes généraux de prévention, y compris l'adaptation du travail à l'homme |
| Art. <u>L.312-3</u> | Désignation de salariés chargés de la prévention ; possibilité de recourir à des compétences extérieures spécialisées si les compétences internes sont insuffisantes |
| Art. <u>L.312-5</u> | Obligation d'évaluation documentée des risques professionnels |
| Art. <u>L.312-6</u> | Information des salariés sur les risques et les mesures de prévention |
| Art. <u>L.414-3</u> | Consultation et information de la délégation du personnel sur les conditions de travail et les mesures de prévention |
| Convention SAS 2025-2027 | Dispositions sur l'organisation du travail et la consultation du personnel |

Le recours à un **ergonome** constitue une démarche **proactive** en matière de prévention des risques professionnels et peut s'avérer déterminant lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou en cas de contentieux relatif à la sécurité au travail. Il est conseillé de **formaliser la mission** de l'ergonome par écrit, d'**associer les représentants du personnel** à la démarche et d'intégrer systématiquement les recommandations dans la politique de prévention. Dans le secteur SAS, l'intervention ergonomique constitue un **outil privilégié** de prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux.

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.