

Quels outils une ASBL peut-elle utiliser pour prévenir l'épuisement professionnel dans les structures 24/7 ?

Réponse courte

Une ASBL opérant 24/7 dans le secteur SAS doit mettre en place un ensemble d'outils légalement obligatoires : **évaluation des risques psychosociaux**, plan de **prévention documenté**, consultation de la **délégation du personnel**, **suivi médical renforcé**, formation du personnel et dispositifs d'**accompagnement psychologique**. Ces mesures doivent être formalisées, tracées et régulièrement évaluées conformément aux articles **L.312-1** et **L.312-2** du Code du travail, en tenant compte des spécificités du **secteur d'aide et de soins** et de la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. Le non-respect expose l'ASBL à des **sanctions pénales** et à une **responsabilité civile** en cas de dommage causé aux salariés de ces structures de soins et d'aide en continu.

Définition

L'**épuisement professionnel**, ou **burnout**, constitue un **risque psychosocial** caractérisé par un état d'épuisement physique, émotionnel et mental résultant d'une exposition prolongée à des conditions de travail stressantes. Dans le contexte luxembourgeois, il est reconnu comme un **risque professionnel** devant faire l'objet de mesures de prévention spécifiques, particulièrement dans les **structures opérant en continu** du secteur SAS. La **convention SAS 2025-2027** prévoit des dispositions particulières pour l'organisation du temps de travail dans les services 24/7, notamment les **services d'astreinte** et les **périodes de référence mensuelles adaptées**.

Questions fréquentes

Comment organiser la prévention de l'épuisement professionnel selon les trois niveaux obligatoires ?

La prévention primaire élimine les risques à la source en adaptant l'organisation du temps de travail aux contraintes 24/7. La prévention secondaire réduit l'impact par des mesures d'accompagnement et l'adaptation des plans de travail initiaux. La prévention tertiaire prend en charge les salariés en difficulté via la médecine du travail et les dispositifs de soutien psychologique.

Quelles sanctions risque une ASBL en cas de non-respect des obligations de prévention ?

Le non-respect des obligations de prévention expose l'ASBL à des sanctions pénales selon l'article L.314-4 du Code du travail et à une responsabilité civile en cas de dommage. La traçabilité des actions de prévention et la coordination avec les dispositions de la convention collective SAS sont essentielles pour éviter ces sanctions.

Quelles sont les obligations légales d'une ASBL pour prévenir l'épuisement professionnel dans les services 24/7 ?

Une ASBL opérant 24/7 dans le secteur SAS doit mettre en place une évaluation documentée des risques psychosociaux, un plan de prévention formalisé, consulter la délégation du personnel, assurer un suivi médical renforcé et organiser des formations spécifiques. Ces obligations sont définies par les articles L.312-1 et L.414-3 du Code du travail luxembourgeois et complétées par la convention collective SAS.

Quels outils pratiques une ASBL doit-elle mettre en place pour le travail en continu ?

L'ASBL doit implémenter un système de rotation des équipes respectant la convention collective SAS, des indicateurs de suivi de la charge de travail, des espaces de dialogue avec la délégation du personnel, un dispositif d'accompagnement psychologique accessible, et des procédures de gestion des situations critiques adaptées à la continuité de service.

Conditions d'exercice

L'employeur ASBL du secteur SAS doit respecter trois niveaux de prévention conformément à l'article [L.312-2](#).

Niveau de prévention	Contenu
Prévention primaire	Éliminer les risques à la source, notamment en adaptant l'organisation du temps de travail aux contraintes du fonctionnement 24/7 (Art. L.312-2)
Prévention secondaire	Réduire l'impact des facteurs de risque par des mesures d'accompagnement et l'adaptation des plans de travail initiaux (PTI)
Prévention tertiaire	Prendre en charge les salariés en difficulté par l'orientation vers la médecine du travail et les dispositifs de soutien (Art. L.326-1 à L.326-4)
Organisation du temps de travail	Ces obligations s'articulent avec les régimes de travail de service (RTS), la gestion des heures supplémentaires et la compensation par du temps libre prévus par la convention SAS 2025-2027

Modalités pratiques

Les outils obligatoires comprennent plusieurs dispositifs complémentaires à mettre en place.

Outil	Base légale et modalité
Évaluation documentée des RPS	Tenir compte des spécificités du travail en continu, des astreintes et des fluctuations de charge (Art. L.312-5)
Consultation de la délégation	Porter sur l'organisation du temps de travail et les mesures de prévention spécifiques aux services 24/7 (Art. L.414-3)
Suivi médical renforcé	Attention particulière aux risques psychosociaux liés au travail de nuit et à la charge émotionnelle du secteur SAS (Art. L.326-4)
Formations obligatoires	Adaptées aux spécificités du secteur SAS (Art. L.312-8)
Signalement et alerte	Procédures permettant d'identifier précocement les situations de risque (Art. L.312-7)

Pratiques et recommandations

L'ASBL doit mettre en œuvre des mesures spécifiques au fonctionnement 24/7. Un **système de rotation des équipes** adapté au travail continu doit respecter les dispositions de la convention SAS 2025-2027, notamment les limites du **nombre maximal de jours de travail par an** et le **repos ininterrompu hebdomadaire**.

Des **espaces de dialogue et d'expression** doivent être organisés, en lien avec la **délégation du personnel** et les représentants syndicaux. Un **dispositif d'accompagnement psychologique** doit être accessible aux salariés, en complément du suivi par la **médecine du travail**.

La convention SAS 2025-2027 prévoit des **congés spécifiques** (congé social, congés supplémentaires selon l'ancienneté) qui constituent des outils de prévention de l'épuisement professionnel.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-2	Mesures de prévention des risques professionnels, dont l'adaptation du travail à l'homme
Art. L.312-5	Obligation d'évaluation documentée des risques
Art. L.312-7	Consultation et participation des salariés sur les questions de sécurité et santé
Art. L.312-8	Formation obligatoire à la sécurité, adaptée au poste de travail
Art. L.314-4	Sanctions pénales en cas d'infraction aux obligations de prévention
Art. L.326-1 à L.326-4	Médecine du travail : surveillance de la santé, postes à risques
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail
Convention SAS 2025-2027	Organisation du temps de travail en périodes de référence mensuelles, services d'astreinte, majorations pour travail de nuit et compensation par du temps libre

Le **non-respect des obligations de prévention** expose l'ASBL du secteur SAS à des sanctions pénales et à une **responsabilité civile** en cas de dommage, la **traçabilité des actions** et l'implication de la **délégation du personnel** étant indispensables pour adapter les mesures aux réalités du terrain.

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.