

Un salarié qui s'endort sur son poste peut-il être sanctionné ?

Réponse courte

Un salarié qui s'endort sur son poste de travail peut être **sanctionné** dès lors que ce comportement constitue un manquement à ses obligations professionnelles. La gravité de la faute varie considérablement selon le **contexte** : l'endormissement d'un gardien de nuit ou d'un opérateur de machines dangereuses est nettement plus grave que celui d'un employé de bureau lors d'une réunion.

Un endormissement ponctuel et sans conséquence justifie un **avertissement**. Si le comportement est récurrent malgré des mises en garde, un **licenciement avec préavis** au sens de l'article L.124-1 peut être envisagé. La qualification de **faute grave** au sens de l'article L.124-10 est réservée aux cas où l'endormissement met en danger la sécurité d'autrui ou cause un préjudice grave. L'employeur doit toutefois vérifier que l'endormissement ne résulte pas d'un **problème de santé** ou de conditions de travail inadaptées.

Définition

L'**endormissement au poste de travail** désigne le fait pour un salarié de somnoler ou de dormir pendant ses heures de travail, en dehors de tout temps de pause autorisé. Ce comportement constitue un manquement à l'obligation de diligence et de disponibilité inhérente au contrat de travail, dont la gravité dépend du poste occupé et des circonstances.

Questions fréquentes

Les conditions de travail peuvent-elles justifier un endormissement au Luxembourg ?

Oui, l'employeur doit évaluer les horaires, la charge de travail et les pauses avant de sanctionner. Un endormissement dû à des horaires décalés abusifs ou à l'absence de pauses suffisantes ne peut pas être imputé au salarié.

M'endormir au travail peut-il me faire licencier au Luxembourg ?

La gravité dépend du poste : un endormissement de gardien de nuit ou d'opérateur de machines dangereuses est bien plus grave que celui d'un employé de bureau. Un endormissement ponctuel justifie un avertissement, la récidive peut fonder un licenciement.

Mon employeur doit-il vérifier si je m'endors pour raison médicale au Luxembourg ?

Oui, il est recommandé d'orienter le salarié vers le médecin du travail en cas de suspicion de cause médicale (apnée du sommeil, traitement médicamenteux). Sanctionner sans cette vérification expose à un risque de discrimination liée à l'état de santé.

Un seul endormissement peut-il justifier une faute grave au Luxembourg ?

Rarement : la qualification en faute grave est réservée aux cas où l'endormissement met en danger la sécurité d'autrui ou cause un préjudice grave. Un licenciement pour faute grave fondé sur un seul endormissement de bureau sera probablement requalifié en licenciement abusif.

Conditions d'exercice

S'endormir sur un poste de gardiennage ou devant une machine n'a rien à voir avec un assoupissement en réunion : c'est la dangerosité du poste qui fixe la gravité.

Condition	Détail
Nature du poste	Poste à risque (sécurité, machines) vs poste administratif
Fréquence	Incident isolé ou comportement récurrent
Conséquences	Mise en danger, préjudice matériel ou absence de conséquences
Cause médicale	Vérifier l'absence de pathologie (apnée du sommeil, traitement médicamenteux)
Conditions de travail	Horaires, charge de travail, pauses insuffisantes

Modalités pratiques

Avant toute sanction, orienter vers le médecin du travail permet d'écartier l'hypothèse d'une apnée du sommeil ou d'un effet secondaire médicamenteux.

Étape	Détail
Constataion	Documentation factuelle (date, heure, durée, témoins)
Vérification médicale	Orientation vers le médecin du travail si suspicion de cause médicale
Entretien	Recueil des explications du salarié (conditions de vie, horaires, santé)
Évaluation	Appréciation de la gravité au regard du poste et du contexte
Sanction graduée	Avertissement puis blâme en cas de récurrence

Pratiques et recommandations

Vérifier en priorité que l'endormissement ne traduit pas un problème de santé protège l'employeur contre le risque de sanction discriminatoire liée à l'état de santé.

Évaluer les conditions de travail (horaires décalés, travail de nuit, pauses) permet d'identifier d'éventuelles causes organisationnelles.

Documenter chaque incident de manière factuelle et objective est indispensable pour constituer un dossier probant.

Adapter la sanction au poste occupé et aux conséquences réelles ou potentielles de l'endormissement garantit le respect du principe de proportionnalité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u> du Code du travail	Obligations du salarié en matière de sécurité
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination (état de santé)

La jurisprudence est particulièrement sévère lorsque l'endormissement survient sur un poste de sécurité. En revanche, un licenciement pour faute grave fondé sur un seul endormissement d'un employé de bureau sera très probablement requalifié en licenciement abusif par le tribunal du 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.