

Un salarié peut-il refuser d'effectuer du travail de nuit ?

Réponse courte

Un salarié peut refuser d'effectuer du travail de nuit si ce dernier n'est pas expressément prévu dans son contrat de travail ou dans une convention collective applicable. En l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle, l'accord exprès et préalable du salarié est nécessaire, et son refus ne constitue ni une faute ni un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement, sauf si le travail de nuit est une condition essentielle clairement stipulée lors de l'embauche.

Certaines catégories de salariés, comme les femmes enceintes, les femmes allaitantes, les mineurs ou les salariés médicalement inaptes, bénéficient d'une protection renforcée et ne peuvent être contraints d'effectuer du travail de nuit. En cas de refus, l'employeur doit rechercher une solution alternative, telle qu'un poste de jour équivalent, dans la mesure du possible.

Définition

Le travail de nuit, au sens de l'article [L.211-4](#) du Code du travail luxembourgeois, désigne toute période de travail comprise entre 22 heures et 6 heures. Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au cours de cette période, au moins trois heures de son temps de travail quotidien normal ou un nombre minimal d'heures de travail de nuit fixé par convention collective ou accord d'entreprise. Le recours au travail de nuit est strictement encadré afin de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer le travail de nuit à un salarié que si celui-ci est expressément prévu dans le contrat de travail ou dans une convention collective applicable à l'entreprise. En l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle, le salarié doit donner son accord exprès et préalable pour effectuer du travail de nuit. Le refus d'un salarié d'accepter un horaire de nuit ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire ni un licenciement, sauf si le travail de nuit est une condition essentielle et clairement stipulée lors de l'embauche.

Certaines catégories de salariés bénéficient d'une protection renforcée. Les femmes enceintes, les femmes allaitantes, les salariés mineurs et les salariés médicalement reconnus inaptes au travail de nuit ne peuvent être contraints d'effectuer un tel travail. Le salarié peut également refuser le travail de nuit pour des raisons médicales, sur présentation d'un certificat délivré par le médecin du travail.

Modalités pratiques

Lorsque l'employeur souhaite instaurer ou modifier l'organisation du travail pour inclure des horaires de nuit, il doit consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, respecter les procédures d'information et de consultation prévues par le Code du travail. Le salarié concerné doit être informé par écrit des modalités du travail de nuit, notamment en ce qui concerne la durée, la fréquence et les éventuelles compensations.

En cas de refus du salarié d'effectuer du travail de nuit, l'employeur doit rechercher une solution alternative, telle que l'affectation à un poste de jour équivalent, dans la mesure du possible. Le refus du salarié ne peut entraîner ni modification unilatérale du contrat de travail, ni licenciement pour motif disciplinaire, sauf impossibilité objective d'organiser le travail autrement et si le travail de nuit constitue une exigence inhérente au poste.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'anticiper la question du travail de nuit dès la rédaction du contrat de travail, en précisant explicitement si le poste implique ou non des horaires nocturnes. En cas de modification ultérieure de l'organisation du travail, il convient de recueillir l'accord écrit du salarié et de documenter toute démarche de consultation. Les employeurs doivent également veiller au respect des obligations en matière de santé et de sécurité, notamment l'organisation de visites médicales spécifiques pour les travailleurs de nuit et la mise en place de mesures de prévention adaptées.

Pour les salariés, il est conseillé de vérifier attentivement les clauses contractuelles relatives au travail de nuit et de solliciter un avis médical en cas de doute sur l'aptitude à effectuer ce type de travail. En cas de litige, le recours à la délégation du personnel ou à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut s'avérer utile.

Cadre juridique

Les dispositions relatives au travail de nuit sont principalement fixées par les articles [L.211-4](#) à [L.211-8](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que le refus d'un salarié d'effectuer du travail de nuit, en l'absence de clause contractuelle expresse, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Les protections spécifiques pour les catégories vulnérables sont prévues aux articles [L.331-1](#) et suivants (protection de la maternité) et [L.342-1](#) et suivants (travail des jeunes). Les obligations de consultation et d'information sont détaillées aux articles [L.414-1](#) et suivants.

L'employeur doit systématiquement vérifier la présence d'une clause contractuelle ou d'un accord écrit avant d'imposer le travail de nuit. Tout manquement expose à un risque de contentieux prud'homal et à des sanctions administratives.

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.