

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.211-14](#) 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.

Questions fréquentes

Comment modifier l'organisation pour passer un salarié en horaires de nuit ?

Toute modification ultérieure de l'organisation impose un avenant au contrat et l'accord écrit du salarié. Un changement unilatéral est interdit et expose l'employeur à des sanctions devant le tribunal du travail ou un contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Que faire si un salarié refuse le travail de nuit ?

L'employeur doit rechercher une solution alternative, telle qu'un poste de jour équivalent dans la mesure du possible. Le refus ne constitue ni une faute ni un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement, sauf clause contractuelle expresse contraire formalisée à l'embauche.

Quel rôle pour la délégation du personnel sur le travail de nuit ?

La délégation du personnel doit être consultée avant la mise en place du travail de nuit, conformément aux articles L. 414-1 et suivants. Cette consultation prévient les contentieux et permet d'évaluer collectivement les conditions de travail nocturne dans l'entreprise.

Quelles catégories sont protégées contre le travail de nuit imposé ?

Les femmes enceintes (article L. 331-3), les femmes allaitantes, les mineurs (articles L. 344-1 et suivants) et les salariés médicalement inaptes bénéficient d'une protection renforcée et ne peuvent être contraints d'effectuer du travail de nuit. L'employeur doit rechercher une alternative.

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

Oui, un salarié peut refuser si le travail de nuit n'est pas expressément prévu dans son contrat ou dans une convention collective applicable. En l'absence de clause, l'accord exprès et préalable du salarié est nécessaire et son refus ne constitue pas une faute.

Une clause contractuelle peut-elle imposer le travail de nuit ?

Oui, si le travail de nuit constitue une condition essentielle clairement stipulée dans le contrat lors de l'embauche, le salarié ne peut le refuser. Cette stipulation doit être explicite et formalisée par écrit pour éviter toute contestation ultérieure devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

Les conditions d'imposition du travail de nuit au salarié sont limitatives.

Condition	Exigence
Clause contractuelle	Prévision expresse dans le contrat
Convention collective	Disposition applicable dans l'entreprise
Accord exprès	Consentement préalable du salarié
Catégories protégées	Femmes enceintes, mineurs, salariés inaptes
Inaptitude médicale	Certificat du médecin du travail
Refus	Ni faute ni motif de licenciement valable

Modalités pratiques

La mise en œuvre du travail de nuit suit un processus structuré.

Étape	Modalité
Consultation	Délégation du personnel avant mise en place
Information	Écrit sur durée, fréquence et compensation
Accord salarié	Recueilli par écrit avant affectation
Refus	Recherche d'un poste de jour équivalent
Modification	Avenant requis, pas de changement unilatéral
Exigence inhérente	Seule dérogation justifiée

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 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

Référence	Objet
Art. L.211-14 C. trav.	Définition du travail de nuit (22 h - 6 h)
Art. L.211-15 C. trav.	Organisation et durée du travail de nuit
Art. L.326-3 (4) C. trav.	Surveillance médicale périodique des salariés de nuit
Art. L.331-3 C. trav.	Protection des femmes enceintes et allaitantes
Art. L.344-1 et suiv. C. trav.	Protection des jeunes travailleurs
Art. L.414-1 et suiv. C. trav.	Information et consultation de la délégation

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 devant le tribunal du travail 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.