

# Peut-on imposer le travail de nuit à un salarié en contrat à temps partiel ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement le travail de nuit à un salarié en contrat à temps partiel. Cette modalité doit être expressément prévue dans le contrat de travail initial ou faire l'objet d'un avenant accepté et signé par le salarié. Toute modification substantielle, telle que l'introduction ou l'extension du travail de nuit, nécessite l'accord écrit du salarié.

En l'absence de disposition contractuelle spécifique, le refus du salarié d'accepter le travail de nuit n'est ni une faute ni un motif valable de licenciement. L'employeur doit également respecter les obligations de protection de la santé, d'égalité de traitement et de traçabilité des accords.

## Définition

Le travail de nuit est défini par l'article [L.211-17](#) du Code du travail luxembourgeois comme toute période de travail comprise entre 22 heures et 6 heures. Un salarié à temps partiel est une personne dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

La combinaison du statut de travailleur à temps partiel et du travail de nuit implique l'application de règles spécifiques, notamment en matière de consentement, de protection de la santé et d'égalité de traitement.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer le travail de nuit à un salarié à temps partiel que si cette modalité est expressément prévue dans le contrat de travail initial ou dans un avenant accepté par le salarié. Selon l'article [L.123-2](#) du Code du travail, toute modification substantielle du contrat, telle que l'introduction ou l'extension du travail de nuit, nécessite l'accord écrit du salarié.

En l'absence de disposition contractuelle spécifique, le refus du salarié d'accepter le travail de nuit ne constitue ni une faute ni un motif valable de licenciement. L'article [L.211-18](#) du Code du travail précise que le recours au travail de nuit doit être justifié par la nature de l'activité ou par la nécessité d'assurer la continuité du service.

L'employeur doit également respecter les obligations relatives à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs de nuit, notamment en matière de surveillance médicale renforcée, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Avant toute mise en place du travail de nuit pour un salarié à temps partiel, l'employeur doit obtenir un consentement écrit et explicite du salarié. Ce consentement doit préciser la répartition des horaires, la fréquence des périodes de nuit et les contreparties prévues, telles que les majorations salariales ou le repos compensateur.

Toute modification unilatérale de la répartition du temps de travail, notamment le passage d'horaires de jour à des horaires de nuit, est interdite sans l'accord du salarié. L'employeur doit informer le salarié des risques spécifiques liés au travail de nuit et organiser une visite médicale préalable.

Le salarié à temps partiel travaillant de nuit bénéficie des mêmes droits que les salariés à temps plein en matière de majoration salariale, de repos compensateur et de protection contre le licenciement abusif. L'égalité de traitement doit être garantie à chaque étape.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute organisation du travail de nuit dans le contrat de travail initial ou dans un avenant signé par les deux parties. L'employeur doit veiller à la transparence des conditions d'exercice, à la clarté des horaires et à la conformité des contreparties prévues.

Il est conseillé d'informer régulièrement les salariés à temps partiel des possibilités de modification de leur horaire, en respectant un délai de prévenance suffisant, généralement fixé à sept jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. L'employeur doit également s'assurer que le recours au travail de nuit ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité du salarié, notamment en cas de cumul de contraintes (temps partiel, horaires atypiques, charge de travail accrue).

Une attention particulière doit être portée aux salariés présentant des vulnérabilités médicales ou familiales. L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges et des accords relatifs au travail de nuit, et garantir l'encadrement humain des décisions, notamment en cas de recours à des outils numériques ou à l'intelligence artificielle pour la gestion des plannings.

## Cadre juridique

- Article [L.211-17](#) du Code du travail : définition du travail de nuit
- Article [L.211-18](#) du Code du travail : conditions de recours au travail de nuit
- Article [L.123-2](#) du Code du travail : modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié
- Article [L.123-1](#) du Code du travail : égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein
- Article [L.312-1](#) du Code du travail : surveillance médicale des travailleurs de nuit
- Article [L.414-1](#) du Code du travail : obligation de traçabilité et d'information
- Articles [L.223-1](#) à [L.223-3](#) du Code du travail : protection contre le licenciement abusif
- Articles [L.162-8](#) et [L.162-9](#) du Code du travail : majoration salariale et repos compensateur pour travail de nuit

L'imposition unilatérale du travail de nuit à un salarié à temps partiel, sans son accord écrit, expose l'employeur à un risque de requalification de la modification en licenciement abusif et à des sanctions civiles. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus, de garantir l'égalité de traitement ainsi que la protection de la santé du salarié, et d'assurer un encadrement humain effectif lors de toute décision impliquant des outils numériques ou de l'intelligence artificielle.

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.