

# Peut-on imposer un roulement de nuit à un salarié sans son consentement ?

## Réponse courte

Un roulement de nuit ne peut être imposé à un salarié sans son consentement que si le contrat de travail ou une convention collective applicable prévoit explicitement cette possibilité. En l'absence d'une telle clause, toute modification substantielle de l'horaire de travail, comme le passage à un roulement de nuit, nécessite l'accord exprès et écrit du salarié.

Si l'employeur impose un roulement de nuit sans ce consentement, il s'expose à une requalification de la modification en licenciement abusif et à des sanctions prud'homales. L'employeur doit également consulter la délégation du personnel et informer le salarié par écrit des modalités et contreparties du roulement.

## Définition

Le travail de nuit, selon le Code du travail luxembourgeois, correspond à toute activité professionnelle exercée entre 22 heures et 6 heures. Le roulement de nuit désigne une organisation du temps de travail où les salariés alternent entre des périodes de travail de jour et de nuit, selon un planning établi à l'avance. Un salarié de nuit est celui qui accomplit, au moins trois heures de son temps de travail quotidien ou une partie substantielle de son temps de travail annuel, durant la période nocturne.

## Conditions d'exercice

L'imposition d'un travail de nuit par roulement n'est possible que si la nature de l'activité le justifie objectivement, notamment pour des raisons de production, de continuité du service ou de sécurité. L'employeur doit démontrer la nécessité opérationnelle du recours au travail de nuit et respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. L'affectation à un poste de nuit ne peut être décidée unilatéralement que si le contrat de travail ou une convention collective applicable prévoit explicitement cette possibilité. En l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle, toute modification substantielle de l'horaire de travail, telle que le passage à un roulement de nuit, requiert l'accord exprès du salarié.

## Modalités pratiques

Avant d'imposer un roulement de nuit, l'employeur doit consulter la délégation du personnel, s'il en existe une, conformément à l'article [L.312-4](#) du Code du travail. Le salarié doit être informé par écrit des modalités du roulement, des horaires concernés et des éventuelles contreparties, telles que les majorations salariales ou le repos compensateur. Si le contrat de travail initial ne mentionne pas la possibilité de travail de nuit, l'employeur doit obtenir

l'accord écrit du salarié pour toute modification de l'horaire impliquant un passage en travail de nuit. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut imposer le roulement de nuit sans risquer de commettre une modification unilatérale du contrat de travail, susceptible d'être requalifiée en licenciement abusif. L'employeur doit également assurer la traçabilité des échanges et décisions.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer, dès la rédaction du contrat de travail, une clause prévoyant la possibilité de travail en horaires décalés ou de nuit, afin de sécuriser juridiquement l'organisation du travail en roulement. En l'absence d'une telle clause, toute modification doit faire l'objet d'un avenant signé par le salarié. L'employeur doit veiller au respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs de nuit, notamment l'organisation de visites médicales spécifiques et la prise en compte des situations de vulnérabilité (grossesse, état de santé, charge familiale). Un refus du salarié, fondé sur des motifs légitimes tels que la santé ou des obligations familiales impérieuses, doit être examiné avec attention et ne saurait justifier une sanction disciplinaire. L'encadrement humain et la documentation des décisions sont essentiels pour garantir la conformité et la transparence du processus.

## Cadre juridique

- Articles [L.312-1](#) à [L.312-8](#) du Code du travail (travail de nuit, conditions, consultation de la délégation du personnel, santé et sécurité)
- Article [L.121-7](#) du Code du travail (modification du contrat de travail)
- Article [L.414-1](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.414-2](#) du Code du travail (non-discrimination)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la modification substantielle du contrat de travail

L'imposition d'un roulement de nuit sans le consentement exprès du salarié, en l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle, constitue une modification substantielle du contrat de travail et expose l'employeur à des sanctions prud'homales. Il est impératif de documenter chaque étape et de garantir l'information et la consultation des instances représentatives.

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.