

# Un étudiant salarié peut-il refuser une tâche qu'il estime dangereuse ?

## Réponse courte

Un étudiant salarié au Luxembourg bénéficie des mêmes protections en matière de sécurité que tout autre salarié. Il peut **s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse** en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, sans subir de préjudice. Ce droit est garanti par l'article L.312-4 du Code du travail.

L'étudiant doit avoir un **motif raisonnable** de penser que la situation présente un danger grave et immédiat pour sa vie ou sa santé. Il est tenu de **signaler immédiatement** cette situation à l'employeur ou au salarié désigné. La résiliation du contrat prononcée en violation de cette protection est considérée comme **abusive**.

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité tant que persiste un danger grave et immédiat, sauf exception dûment motivée. En cas de litige sur la légitimité du retrait, le tribunal du travail apprécie la réalité du danger et la bonne foi du salarié.

## Définition

Le droit de s'éloigner d'une situation de danger désigne la faculté reconnue à tout salarié, y compris les étudiants occupés pendant les vacances scolaires, de quitter son poste de travail ou une zone dangereuse lorsqu'il est confronté à un **danger grave, immédiat et qui ne peut être évité**. Cette protection s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité imposée à l'employeur par le Code du travail luxembourgeois.

L'article L.311-2 du Code du travail précise expressément que la notion de « salarié » au sens du Livre III relatif à la protection, sécurité et santé comprend les **stagiaires, apprentis et élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires**. Ces catégories bénéficient donc pleinement des dispositions protectrices en matière de sécurité au travail.

## Questions fréquentes

### Que doit faire un étudiant salarié qui identifie un danger grave et immédiat ?

L'étudiant doit d'abord signaler immédiatement le danger à l'employeur, au salarié désigné ou au délégué à la sécurité, puis s'éloigner du poste ou de la zone dangereuse. Il doit rester disponible pour toute mesure d'instruction ou de vérification et ne peut être contraint de reprendre son activité tant que le danger persiste.

### Quelles conditions doit remplir un étudiant pour exercer son droit de s'éloigner d'un danger ?

L'étudiant doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité pour sa vie ou sa santé. Il doit obligatoirement signaler immédiatement cette situation à l'employeur ou au salarié désigné. Le simple ressenti subjectif ne suffit pas ; il faut pouvoir justifier la décision par des éléments factuels.

### Un employeur peut-il licencier un étudiant qui s'est éloigné d'une situation dangereuse ?

Non, la résiliation du contrat prononcée en violation de cette protection est considérée comme abusive selon l'article L.312-4 du Code du travail. L'employeur ne peut demander à l'étudiant de reprendre son activité tant que persiste un danger grave et immédiat, sauf exception dûment motivée.

### Un étudiant salarié peut-il refuser d'effectuer une tâche dangereuse au Luxembourg ?

Oui, un étudiant salarié au Luxembourg peut s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, sans subir de préjudice. Ce droit est garanti par l'article L.312-4 du Code du travail et s'applique aux étudiants occupés pendant les vacances scolaires au même titre que tout autre salarié.

## Conditions d'exercice

Condition	Exigence légale	Base légale
Nature du danger	Grave, immédiat et qui ne peut être évité	Art. <u>L.312-4</u> (4)
Appréciation du danger	Motif raisonnable de penser qu'il existe	Art. <u>L.313-1</u> (2) 4°
Signalement	Obligation de signaler immédiatement à l'employeur ou au salarié désigné	Art. <u>L.313-1</u> (2) 4°
Action du salarié	Peut s'éloigner du poste ou de la zone dangereuse	Art. <u>L.312-4</u> (4)
Protection	Ne peut subir aucun préjudice	Art. <u>L.312-4</u> (4)
Licenciement	Résiliation du contrat = abusive	Art. <u>L.312-4</u> (4)

L'exercice de ce droit suppose une appréciation objective des circonstances. Le simple ressenti subjectif ne suffit pas ; l'étudiant doit pouvoir justifier sa décision par des éléments factuels permettant de caractériser le danger.

## Modalités pratiques

Étape	Action requise	Précisions
1. Signalement	Signaler immédiatement le danger	À l'employeur, au salarié désigné ou au délégué à la sécurité
2. Éloignement	S'éloigner du poste ou de la zone dangereuse	Sans obligation de quitter complètement le lieu de travail
3. Disponibilité	Rester disponible	Pour toute mesure d'instruction ou de vérification
4. Non-reprise	Ne pas reprendre tant que le danger persiste	Sauf exception dûment motivée par l'employeur

### Obligations de l'employeur :

L'employeur doit informer le plus tôt possible tous les salariés exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre. Il doit prendre des mesures et donner des instructions permettant aux salariés d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité. Il ne peut demander la reprise du travail tant que persiste un danger grave et immédiat, sauf exception dûment motivée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de sensibiliser les étudiants salariés à l'existence de ce droit dès l'accueil sécurité et de s'assurer que les procédures internes de signalement sont claires et accessibles. La formation à la sécurité prévue à l'article [L.312-8](#) doit être adaptée au poste de travail de l'étudiant.

L'étudiant doit formaliser son signalement par écrit dans la mesure du possible, afin de disposer d'une preuve en cas de litige ultérieur. Il peut également solliciter l'avis du délégué à la sécurité et à la santé ou du service de santé au travail en cas de doute sur la gravité du danger.

En cas de contestation sur la légitimité du retrait, le litige relève du tribunal du travail, qui apprécie la réalité du danger et la bonne foi du salarié au regard des circonstances concrètes. Si le salarié a agi de manière inconsidérée ou commis une négligence lourde, sa protection peut être remise en cause.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.311-2</a>	Définition du salarié incluant les étudiants occupés pendant les vacances scolaires
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. <a href="#">L.312-4 (3)</a>	Obligation d'information sur le danger et instructions pour arrêter l'activité
Art. <a href="#">L.312-4 (4)</a>	Protection du salarié s'éloignant en cas de danger grave et immédiat non évitable
Art. <a href="#">L.312-4 (5)</a>	Droit de prendre des mesures appropriées en cas d'impossibilité de contacter le supérieur
Art. <a href="#">L.313-1 (2) 4°</a>	Obligation de signaler immédiatement toute situation de danger grave et immédiat
Art. <a href="#">L.312-8</a>	Formation des salariés à la sécurité et à la santé

Le Code du travail luxembourgeois ne consacre pas un « droit de retrait » au sens strict du droit français, mais garantit que le salarié qui s'éloigne en cas de danger grave et immédiat ne peut subir aucun préjudice. L'étudiant doit agir de bonne foi et ne pas commettre de négligence lourde sous peine de perdre cette protection.

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.