

Le refus d'exécuter une tâche constitue-t-il une faute disciplinaire ?

Réponse courte

Le refus d'exécuter une tâche peut constituer une faute disciplinaire si la tâche entre dans le périmètre des fonctions convenues au contrat de travail et si l'instruction donnée est **licite et raisonnable**. L'obligation de subordination impose au salarié d'exécuter les directives de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Un refus injustifié et réitéré peut même constituer une **faute grave** au sens de l'article L.124-10.

Toutefois, le salarié dispose d'un **droit de refus légitime** dans certaines situations : tâche non prévue au contrat constituant une **modification substantielle** (art. L.121-7), instruction illicite ou dangereuse, atteinte à sa dignité ou exercice du **droit de retrait** en cas de danger grave et imminent (art. L.312-3). L'employeur doit analyser le contexte du refus avant de prononcer toute sanction.

Définition

Le **refus d'exécuter une tâche** est le comportement par lequel un salarié décline expressément ou implicitement l'exécution d'une instruction de son employeur ou de son supérieur hiérarchique. Il constitue une faute disciplinaire lorsqu'il porte sur une tâche relevant des obligations contractuelles du salarié et qu'aucun motif légitime ne le justifie.

Questions fréquentes

Le refus d'exécuter une tâche peut-il entraîner un licenciement au Luxembourg ?

Oui, un refus injustifié et réitéré peut constituer une faute grave au sens de l'article L.124-10, rendant impossible le maintien de la relation de travail. Un refus ponctuel isolé mérite en revanche une sanction plus modérée.

Puis-je refuser une mission dangereuse sans être sanctionné ?

Oui, l'article L.312-3 garantit un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité. L'exercice légitime de ce droit ne peut pas être sanctionné par l'employeur.

Puis-je refuser une tâche demandée par mon employeur au Luxembourg ?

Le salarié doit exécuter les instructions licites relevant de ses fonctions contractuelles. Un refus n'est légitime qu'en cas de modification substantielle du contrat, d'instruction illicite ou dangereuse, ou d'exercice du droit de retrait (art. L.312-3).

Puis-je refuser une tâche qui ne figure pas dans mon contrat de travail ?

Oui, si la nouvelle tâche constitue une modification substantielle du contrat au sens de l'article L.121-7, le salarié peut refuser. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une transformation majeure des fonctions convenues.

Conditions d'exercice

Tout refus n'est pas une faute : le salarié garde un droit légitime de refuser une tâche qui excède son contrat, qui est illicite, ou qui met sa sécurité en jeu au sens de l'article [L.312-3](#).

Facteur	Refus fautif	Refus légitime
Tâche contractuelle	Oui, faute disciplinaire	—
Modification substantielle	—	Droit de refus (art. L.121-7)
Instruction illicite	—	Droit de refus
Danger grave et imminent	—	Droit de retrait (art. L.312-3)
Atteinte à la dignité	—	Refus justifié
Refus réitéré	Faute grave possible	—
Refus ponctuel isolé	Sanction légère adaptée	—

Modalités pratiques

Avant de sanctionner, mieux vaut demander au salarié d'exposer par écrit les motifs de son refus : un argument légitime révélé après coup peut transformer une procédure disciplinaire en licenciement abusif.

Étape	Détail
Vérifier le contrat	S'assurer que la tâche relève des fonctions convenues
Examiner l'instruction	Vérifier la licéité et le caractère raisonnable de la demande
Écouter le salarié	Recueillir les motifs du refus lors d'un entretien
Documenter	Consigner les faits, l'instruction donnée et le refus constaté
Apprécier	Évaluer le caractère isolé ou répété du refus
Proportionner	Adapter la sanction au contexte global

Pratiques et recommandations

Vérifier que la tâche refusée figure bien dans le périmètre des fonctions contractuelles avant d'envisager toute sanction est une étape préalable indispensable.

Écouter les raisons du refus lors d'un entretien contradictoire permet de distinguer un refus fautif d'un refus légitime motivé par un danger, une illicéité ou une modification substantielle du contrat.

Documenter précisément l'instruction donnée, le refus et ses motifs constitue le socle probatoire en cas de contestation.

Graduer la réponse disciplinaire en fonction du caractère isolé ou récurrent du refus démontre la proportionnalité de la sanction devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Faute grave (refus réitéré rendant impossible le maintien des relations)
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Droit de retrait en cas de danger grave et imminent

Un refus isolé et motivé ne constitue généralement pas une faute grave. En revanche, un refus réitéré et injustifié d'exécuter des instructions légitimes peut caractériser une insubordination rendant impossible le maintien de la relation de travail.

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.