Le refus d'exécuter des tâches annexes est-il fautif ?

Réponse courte

Oui, le refus d'exécuter des tâches annexes peut constituer une faute disciplinaire si ces tâches relèvent du **pouvoir de direction** de l'employeur et restent compatibles avec la qualification contractuelle du salarié. L'employeur peut demander l'exécution de tâches accessoires non expressément prévues au contrat, à condition qu'elles soient **raisonnables**, en lien avec l'activité de l'entreprise et qu'elles ne modifient pas substantiellement les conditions de travail au sens de l'article L.121-7.

Un refus injustifié et répété peut justifier un avertissement, voire un licenciement. En revanche, si la tâche demandée excède manifestement les fonctions contractuelles ou porte atteinte à la dignité du salarié, le refus est **légitime** et ne peut être sanctionné.

Définition

Les **tâches annexes** sont des activités accessoires ne figurant pas expressément dans la description de poste mais relevant du **pouvoir de direction** de l'employeur. Elles doivent rester compatibles avec la qualification professionnelle du salarié et ne pas constituer une **modification substantielle** du contrat de travail.

Questions fréquentes

Puis-je refuser une tâche qui n'est pas dans ma fiche de poste au Luxembourg ?

Cela dépend. Une tâche accessoire raisonnable, compatible avec votre qualification et liée à l'activité de l'entreprise peut être imposée par le pouvoir de direction. Un refus injustifié peut être sanctionné.

Quand une tâche annexe devient-elle une modification du contrat au Luxembourg ?

Lorsqu'elle excède manifestement les fonctions contractuelles, dégrade les conditions de travail ou devient permanente, elle peut constituer une modification substantielle nécessitant l'accord du salarié.

Un refus de tâche dégradante peut-il être sanctionné ?

Non, le refus d'une tâche manifestement dégradante ou portant atteinte à la dignité du salarié est légitime. L'employeur ne peut pas sanctionner un tel refus et risquerait un contentieux pour abus.

Une clause de polyvalence permet-elle d'imposer toutes les tâches au salarié ?

Non, même avec une clause de polyvalence, les tâches demandées doivent rester compatibles avec la qualification du salarié et ne pas modifier substantiellement le contrat (art. L.121-7).

Conditions d’exercice

Le pouvoir de direction autorise à confier des tâches connexes, mais pas à imposer des missions étrangères à la qualification contractuelle (art. L.121-7).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Condition	Détail
Compatibilité	La tâche doit être compatible avec la qualification et les compétences du salarié
Caractère raisonnable	La demande ne doit pas être disproportionnée ou dégradante
Lien avec l'activité	La tâche doit s'inscrire dans le cadre de l'activité de l'entreprise
Absence de modification substantielle	La tâche ne doit pas altérer les clauses essentielles du contrat (art. L.121-7)
Caractère ponctuel	Des tâches annexes permanentes peuvent constituer une modification du poste

Modalités pratiques

Le manager doit relire la fiche de poste et vérifier si la tâche contestée entre effectivement dans le périmètre initial du contrat.

Étape	Détail
Vérification contractuelle	Comparer la tâche demandée avec la description de poste et la qualification
Analyse de proportionnalité	Évaluer si la demande est raisonnable au regard des fonctions habituelles
Recueil des explications	Entendre le salarié sur les motifs de son refus
Appréciation	Déterminer si le refus est justifié ou constitue une faute
Sanction graduée	Avertissement écrit en premier lieu, mesure plus lourde en cas de récidive

Pratiques et recommandations

Avant de qualifier un refus de fautif, sortez la fiche de poste et le contrat : si la tâche contestée ne s'y rattache ni directement ni par une clause de polyvalence, le refus est probablement légitime et la sanction se retournera contre l'entreprise. En amont, rédigez des descriptions de poste couvrant les tâches accessoires prévisibles et insérez une clause de polyvalence pour les demandes ponctuelles — ce travail contractuel désamorce la plupart des litiges avant qu'ils ne naissent. Lorsqu'un refus survient malgré tout, formalisez la demande par écrit, recueillez les motifs du salarié et versez les deux au dossier avant d'apprécier la proportionnalité de la sanction : c'est ce diptyque demande/refus daté qui constituera la preuve en cas de contentieux, le tribunal contrôlant lui-même le caractère raisonnable de la demande.

Point de vigilance : une tâche « annexe » confiée de manière permanente cesse d'être annexe et peut caractériser une modification du poste ; de même, une mission dégradante ou manifestement étrangère à la qualification rend le refus insanctionnable et expose l'employeur devant le tribunal du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle du contrat en défaveur du salarié
Art. L.124-1 du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. L.124-11 du Code du travail	Contestation du licenciement abusif

Le tribunal du travail contrôle le caractère raisonnable de la demande de l'employeur. Une tâche manifestement incompatible avec la qualification professionnelle du salarié ne peut fonder une sanction disciplinaire.

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.