

# Les salariés peuvent-ils refuser des tâches qui sortent de leur fonction dans une petite association ?

## Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, un salarié peut légitimement refuser d'exécuter des tâches ne relevant pas de sa qualification professionnelle ou de sa description de poste contractuelle. Ce droit s'applique même dans une petite association, sauf si une clause de polyvalence est prévue au contrat ou en cas de circonstances exceptionnelles temporaires.

## Définition

La fonction du salarié est définie par le contrat de travail (art. [L.121-4](#)) qui précise obligatoirement la nature du travail et la description des tâches. Une tâche est considérée "hors fonction" lorsqu'elle dépasse significativement le périmètre contractuel ou modifie substantiellement les conditions de travail (art. [L.121-7](#)).

## Conditions d'exercice

Le refus est légalement justifié dans les cas suivants :

- La tâche demandée excède la qualification professionnelle contractuelle
- Elle constitue une modification substantielle du contrat sans accord préalable
- Elle présente un risque pour la sécurité ou la santé du salarié
- Elle porte atteinte à la dignité du travailleur

L'employeur peut exceptionnellement demander des tâches hors fonction si :

- Une situation d'urgence le justifie
- La demande est temporaire et proportionnée
- La tâche reste compatible avec la qualification du salarié
- Une clause de polyvalence existe au contrat

## Modalités pratiques

Le salarié doit :

- Vérifier la conformité de la demande avec son contrat de travail
- Notifier son refus par écrit en précisant les motifs
- Informer la délégation du personnel si elle existe
- Saisir l'ITM en cas de conflit

L'employeur doit :

- Justifier toute demande de tâche hors fonction
- Obtenir l'accord écrit du salarié pour toute modification substantielle
- Respecter la procédure de modification du contrat (art. L.121-7)
- S'abstenir de toute sanction en cas de refus légitime

## Pratiques et recommandations

- Rédiger des descriptions de poste précises incluant les tâches principales et accessoires
- Prévoir des clauses de polyvalence adaptées à la taille de l'association
- Documenter les demandes exceptionnelles et leurs justifications
- Privilégier le dialogue et la négociation en cas de besoin d'évolution
- Former les salariés aux nouvelles tâches si nécessaire

## Cadre juridique

- Art. L.121-4 : contenu obligatoire du contrat de travail
- Art. L.121-7 : modification du contrat de travail
- Art. L.121-9 : protection contre les modifications substantielles
- Art. L.312-1 à L.312-8 : sécurité et santé au travail
- Art. L.414-1 : rôle de la délégation du personnel
- Art. L.612-1 : compétences de l'ITM

La taille réduite d'une association ne justifie pas l'attribution systématique de tâches hors fonction. L'employeur doit respecter l'équilibre entre les besoins organisationnels et les droits contractuels du salarié. Un refus abusif peut constituer une faute, mais une sanction injustifiée expose l'association à des risques juridiques.

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.