

# Un changement de lieu de travail doit-il faire l'objet d'un avenant au contrat ?

## Réponse courte

Un changement de lieu de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat, sauf si une clause de mobilité suffisamment précise et acceptée par le salarié existe déjà dans le contrat initial. En l'absence d'une telle clause, l'employeur doit obtenir l'accord écrit du salarié sous la forme d'un avenant signé par les deux parties, précisant la nouvelle adresse et les éventuelles conséquences sur les conditions de travail.

Si le salarié refuse la modification et qu'aucun avenant n'est signé, l'employeur ne peut imposer unilatéralement le changement sans risquer une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est donc impératif de formaliser tout changement durable du lieu de travail par un avenant écrit et accepté.

## Définition

Le lieu de travail désigne l'adresse ou la zone géographique où le salarié exécute habituellement ses fonctions, telle que précisée dans le contrat de travail. Toute modification de ce lieu, qu'elle soit ponctuelle ou durable, peut avoir des conséquences sur les conditions d'exécution du contrat et sur la situation personnelle du salarié. La notion de changement de lieu de travail doit être distinguée de la simple mobilité temporaire ou de missions occasionnelles prévues contractuellement.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser correctement un changement de lieu de travail ?

L'employeur doit solliciter l'accord écrit du salarié par un avenant au contrat de travail, signé par les deux parties, précisant la nouvelle adresse du lieu de travail, la date d'effet et les éventuelles conséquences sur la rémunération, les frais de déplacement ou les horaires.

### Que se passe-t-il si le salarié refuse le changement de lieu de travail ?

Si le salarié refuse la modification et qu'aucun avenant n'est signé, l'employeur ne peut imposer unilatéralement le changement sans risquer une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'absence d'accord du salarié expose l'employeur à des conséquences indemnitaires importantes.

### Un changement de lieu de travail nécessite-t-il obligatoirement un avenant au contrat au Luxembourg ?

Oui, un changement de lieu de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat, sauf si une clause de mobilité suffisamment précise et acceptée par le salarié existe déjà dans le contrat initial. En l'absence d'une telle clause, l'employeur doit obtenir l'accord écrit du salarié sous la forme d'un avenant signé par les deux parties.

### Une clause de mobilité peut-elle dispenser de la signature d'un avenant ?

Oui, une clause de mobilité peut dispenser de la signature d'un avenant, mais elle doit être rédigée de manière précise, limitée géographiquement, proportionnée à l'intérêt de l'entreprise et expressément acceptée par le salarié dès la signature du contrat initial.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le contrat de travail doit mentionner le lieu d'exécution du travail conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail. Un changement du lieu de travail constitue une modification d'un élément essentiel du contrat, sauf si une clause de mobilité, suffisamment précise et acceptée par le salarié, a été prévue dès l'origine. En l'absence d'une telle clause, l'employeur ne peut imposer unilatéralement un changement de lieu de travail qui aurait une incidence significative sur la vie du salarié. La jurisprudence luxembourgeoise considère qu'un déplacement dans une autre commune ou une modification substantielle des conditions de trajet nécessite l'accord exprès du salarié.

## Modalités pratiques

Lorsqu'un changement de lieu de travail est envisagé, l'employeur doit, en l'absence de clause de mobilité claire, solliciter l'accord écrit du salarié. Cet accord prend la forme d'un avenant au contrat de travail, signé par les deux parties, précisant la nouvelle adresse du lieu de travail et la date d'effet. L'avenant doit également mentionner, le cas échéant, les conséquences sur la rémunération, les frais de déplacement ou les horaires. Si le salarié refuse la modification, l'employeur ne peut procéder au changement sans risquer de commettre une modification unilatérale du contrat, susceptible d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'insérer une clause de mobilité dans le contrat initial, en veillant à ce qu'elle soit rédigée de manière précise, limitée géographiquement et proportionnée à l'intérêt de l'entreprise. En l'absence d'une telle clause, tout changement durable du lieu de travail doit impérativement faire l'objet d'un avenant. L'employeur doit informer le salarié par écrit, lui laisser un délai raisonnable de réflexion et recueillir son consentement exprès. Il est conseillé de documenter l'ensemble des échanges et de conserver les preuves de l'accord. En cas de litige, la charge de la preuve de l'acceptation du changement incombe à l'employeur.

## Cadre juridique

La nécessité d'un avenant en cas de changement du lieu de travail découle de l'article [L.121-4](#) du Code du travail, qui impose la mention du lieu d'exécution dans le contrat, et de la jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (arrêts du 27 juin 2019 et du 15 octobre 2020). L'absence d'accord du salarié sur une modification substantielle du lieu de travail est assimilée à une modification unilatérale du contrat, prohibée par l'article [L.121-7](#) du Code du travail. La clause de mobilité n'est valable que si elle est précise, non abusive et acceptée expressément par le salarié.

L'absence d'avenant signé en cas de changement substantiel du lieu de travail expose l'employeur à un risque de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences indemnitaires afférentes.

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.