

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de changement d'adresse de l'entreprise affectant le lieu de travail prévu au contrat ?

Réponse courte

L'employeur doit obtenir l'**accord exprès et écrit** de chaque salarié concerné lorsque le changement d'adresse de l'entreprise modifie le **lieu de travail stipulé** au contrat. Cette modification constitue un **élément essentiel** du contrat de travail selon l'article L.121-7 du Code du travail et ne peut être imposée unilatéralement, sauf si une **clause de mobilité** claire et justifiée existe dans le contrat.

L'employeur doit **notifier individuellement** et par écrit chaque salarié, préciser la nouvelle adresse, la date d'effet et les conséquences éventuelles, puis recueillir l'**accord formel** du salarié. En cas d'acceptation, un **avenant écrit** doit être signé par les deux parties. En cas de refus, l'employeur peut soit renoncer au projet, soit engager une **procédure de licenciement** pour motif non inhérent à la personne du salarié, en respectant la procédure légale prévue aux articles L.124-2 et suivants du Code du travail.

Définition

Le **changement d'adresse de l'entreprise** affectant le lieu de travail correspond à toute modification de l'emplacement physique où le salarié exécute habituellement ses fonctions, lorsque ce lieu est expressément stipulé dans le contrat de travail. Cette situation se distingue d'un simple **déplacement temporaire** ou d'une mobilité interne non contractuelle.

Elle implique une modification d'un **élément essentiel** du contrat susceptible d'impacter les conditions de travail du salarié. L'article L.121-7 du Code du travail précise que toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit être notifiée au salarié dans les formes légales et nécessite son accord.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer un changement d'adresse de l'entreprise sans l'accord du salarié au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement un changement d'adresse qui modifie le lieu de travail stipulé au contrat. Il doit obtenir l'accord exprès et écrit de chaque salarié concerné, car le lieu de travail constitue un élément essentiel du contrat selon l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois.

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

En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit renoncer au projet de déménagement, soit engager une procédure de licenciement pour motif non inhérent à la personne du salarié. Cette procédure doit respecter les articles L.124-2 et suivants du Code du travail, incluant la convocation à un entretien préalable et la justification d'un motif réel et sérieux.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors d'un changement d'adresse affectant le lieu de travail ?

L'employeur doit notifier individuellement et par écrit chaque salarié concerné en précisant la nouvelle adresse, la date d'effet et les conséquences éventuelles. Il doit ensuite recueillir l'accord formel du salarié et, en cas d'acceptation, signer un avenant écrit au contrat de travail.

Une clause de mobilité dans le contrat permet-elle d'éviter l'accord du salarié ?

Une clause de mobilité peut permettre de modifier le lieu de travail, mais elle doit être rédigée de manière claire, précise et justifiée par la nature de la fonction ou l'intérêt de l'entreprise. Son application ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié ni bouleverser sa vie personnelle ou familiale.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut **modifier unilatéralement** le lieu de travail lorsque celui-ci est précisé dans le contrat de travail. Toute modification du lieu d'exécution du travail constitue une **modification substantielle** du contrat, nécessitant l'accord exprès et écrit du salarié conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

Si le contrat prévoit une **clause de mobilité géographique**, celle-ci doit être rédigée de manière **claire, précise et justifiée** par la nature de la fonction ou l'intérêt de l'entreprise. L'application de cette clause ne doit pas porter atteinte aux **droits fondamentaux** du salarié, ni entraîner de bouleversement de sa vie personnelle ou familiale.

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée lors de l'application de toute modification du lieu de travail, conformément à l'article [L.246-2](#) du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination).

Modalités pratiques

En cas de projet de changement d'adresse affectant le lieu de travail contractuel, l'employeur doit **notifier individuellement** chaque salarié concerné, par écrit, en précisant la **nouvelle adresse**, la date d'effet et les conséquences éventuelles sur les conditions de travail (temps de trajet, horaires, frais supplémentaires). Cette notification doit respecter les formes prévues aux articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail.

Si le salarié accepte, un **avenant au contrat de travail** doit être rédigé et signé par les deux parties, mentionnant la nouvelle adresse du lieu de travail et, le cas échéant, les adaptations convenues (prise en charge de frais de déplacement, ajustement des horaires, etc.). L'employeur doit conserver la **documentation** de l'accord et de la procédure suivie.

En cas de **refus du salarié**, l'employeur peut soit renoncer au projet, soit engager une **procédure de licenciement** pour motif non inhérent à la personne du salarié, sous réserve de justifier d'un motif réel et sérieux selon l'article [L.124-11](#) et de respecter la procédure légale (convocation à l'entretien préalable, notification écrite du licenciement, respect du préavis).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper les impacts** du changement d'adresse sur les salariés, notamment en matière de temps de trajet, d'accessibilité et de conciliation vie professionnelle/vie privée. L'employeur doit privilégier la **concertation** et rechercher des **solutions d'accompagnement** (indemnisation des frais, adaptation des horaires, télétravail partiel).

La rédaction des contrats de travail doit être attentive à la **formulation du lieu de travail** et à l'éventuelle insertion d'une clause de mobilité, dont la licéité et la portée doivent être appréciées au cas par cas. Toute modification du lieu de travail doit faire l'objet d'un **avenant écrit**, signé par les deux parties, et conservé dans le dossier du salarié.

En présence de **représentants du personnel** ou d'une délégation du personnel, l'employeur doit les informer et les consulter sur le projet de déménagement, conformément aux dispositions générales du Code du travail sur l'information-consultation. Cette consultation ne se substitue pas à l'**accord individuel** des salariés concernés.

Cadre juridique

- **Article L.121-1** du Code du travail : définition du contrat de travail et de ses éléments essentiels
- **Article L.121-4** du Code du travail : mentions obligatoires du contrat, notamment le lieu de travail
- **Article L.121-7** du Code du travail : modification du contrat de travail et nécessité de l'accord exprès et écrit du salarié
- **Articles L.124-2 et suivants** du Code du travail : formes et délais de notification des modifications contractuelles
- **Article L.124-11** du Code du travail : motifs de licenciement et protection du salarié
- **Article L.246-2** du Code du travail : égalité de traitement et non-discrimination
- **Articles L.415-1 et suivants** du Code du travail : information et consultation de la délégation du personnel
- **Jurisprudence constante** des juridictions du travail luxembourgeoises : reconnaissance du lieu de travail comme élément essentiel du contrat et nécessité d'un accord exprès pour toute modification

L'absence d'accord écrit du salarié à la modification du lieu de travail peut entraîner la **requalification** de la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur en **licenciement abusif**, avec toutes les conséquences indemnitaires qui en découlent. Il est essentiel de documenter chaque étape de la procédure et de garantir l'accompagnement des salariés concernés, en respectant scrupuleusement les dispositions de l'article L.121-7 du Code du 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.