Le contrat de travail peut-il prévoir que le salarié travaillera sur plusieurs sites ?

Réponse courte

Il est possible de stipuler dans le contrat de travail que le salarié exercera ses fonctions sur **plusieurs sites** dès l'embauche, à condition que cette pluralité de lieux de travail soit **expressément mentionnée**, précise et figure dans le contrat ou une annexe signée. Les sites concernés doivent être **clairement identifiés** ou déterminables sans équivoque, et la clause ne doit pas permettre à l'employeur de désigner librement n'importe quel site.

L'**information du salarié** sur la localisation des sites, les modalités de déplacement, la répartition du temps de travail et la prise en charge des **frais professionnels** est impérative. Toute modification ultérieure des sites initialement prévus nécessite l'**accord exprès** du salarié. Une clause imprécise ou trop large peut être requalifiée et **déclarée nulle**.

Définition

La **pluralité de lieux de travail** correspond à la situation où le contrat de travail prévoit, dès l'embauche, que le salarié exercera ses fonctions sur plusieurs sites déterminés de l'employeur. Cette stipulation doit être expresse, précise et figurer dans le contrat, afin d'éviter toute ambiguïté sur l'étendue de l'obligation de **mobilité géographique** du salarié.

Elle se distingue de la **clause de mobilité**, qui permet à l'employeur de modifier ultérieurement le lieu de travail dans certaines limites légales. La pluralité de lieux de travail implique que les sites sont connus et acceptés par le salarié dès la signature du contrat.

Questions fréquentes

Comment doivent être traités les frais de déplacement entre sites ?

Les frais de déplacement entre les sites doivent être traités contractuellement, conformément à l'article L.222-1 du Code du travail qui impose la prise en charge des frais professionnels. L'employeur doit également respecter les temps de trajet et de repos.

Le contrat de travail peut-il prévoir que le salarié travaillera sur plusieurs sites ?

Oui, le contrat peut stipuler que le salarié exercera ses fonctions sur plusieurs sites dès l'embauche, à condition que cette pluralité soit expressément mentionnée, précise et figure dans le contrat ou une annexe signée. Les sites concernés doivent être clairement identifiés ou déterminables.

Que se passe-t-il si une clause de pluralité de lieux est imprécise ?

Toute imprécision excessive peut entraîner la nullité de la clause ou sa requalification en modification unilatérale du contrat, prohibée par l'article L.121-6 du Code du travail. Le risque de contestation judiciaire est élevé pour l'employeur.

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

Quelle différence entre pluralité de lieux de travail et clause de mobilité ?

La pluralité de lieux implique des sites connus et acceptés dès la signature du contrat. La clause de mobilité permet à l'employeur de modifier ultérieurement le lieu de travail dans certaines limites légales. Une clause imprécise peut être requalifiée en clause de mobilité abusive.

Quelles mentions inclure dans une clause de pluralité de lieux ?

Il convient d'indiquer la liste des sites concernés, leur adresse, ainsi que les modalités de répartition du temps de travail entre ces sites. La clause doit figurer explicitement dans le contrat ou une annexe signée par le salarié.

Une modification ultérieure des sites prévus nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Oui, toute modification substantielle des sites initialement prévus nécessite l'accord exprès du salarié, sous peine de constituer une modification unilatérale du contrat prohibée par l'article L.121-6. L'égalité de traitement entre salariés doit être assurée.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Lieu d'exécution	Pour être valable, la stipulation de pluralité de lieux de travail doit répondre à plusieurs exigences légales et jurisprudentielles. Les différents sites doivent être clairement identifiés ou, à tout le moins, déterminables sans équivoque, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail
Confidentialité	L'information du salarié sur la localisation des sites et les modalités de déplacement entre eux est impérative. La clause ne doit pas conférer à l'employeur un pouvoir discrétionnaire de désignation de tout site, sans limitation géographique ou fonctionnelle, sous peine de requalification en clause de mobilité abusive
Formation	Toute imprécision excessive peut entraîner la nullité de la clause ou sa requalification en modification unilatérale du contrat, ce qui est prohibé par l'article L.121-6 du Code du travail

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

Élément	Détail
Lieu d'exécution	La mention de la pluralité de lieux de travail doit figurer explicitement dans le contrat de travail ou dans une annexe signée par le salarié. Il convient d'indiquer la liste des sites concernés, leur adresse, ainsi que, si possible, les modalités de répartition du temps de travail entre ces sites
Mobilité	Les frais de déplacement entre les sites doivent être traités contractuellement, conformément à l'article L.222-1 du Code du travail, qui impose la prise en charge des frais professionnels. L'employeur doit également veiller à respecter les temps de trajet et de repos prévus par la législation luxembourgeoise, notamment les articles L.211-1 et suivants relatifs à la durée du travail et au repos
Organisation	L'égalité de traitement entre salariés doit être assurée, notamment en matière de remboursement des frais et d'organisation du travail

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter la pluralité** de lieux de travail à des sites identifiés et raisonnablement accessibles, afin d'éviter tout risque de contestation ultérieure. La rédaction de la clause doit être **précise**, sans permettre une extension indéfinie du périmètre géographique.

L'employeur doit **informer le salarié**, avant la signature du contrat, des conséquences pratiques de cette organisation, notamment en matière de temps de trajet, d'horaires et de remboursement des frais. Toute modification substantielle des sites initialement prévus nécessite l'**accord exprès du salarié**, sous peine de constituer une modification unilatérale du contrat prohibée par l'article L.121-6.

Il est conseillé de **documenter les échanges** et de conserver une traçabilité des informations transmises au salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4 du Code du travail	Détermination du lieu de travail dans le contrat
Article L.121-6 du Code du travail	Modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié
Article L.222-1 du Code du travail	Prise en charge obligatoire des frais professionnels, y compris les déplacements entre sites
Articles L.211-1 et suivants du Code du travail	Durée du travail et temps de repos
Principe d'égalité de traitement	Obligation générale issue du Code du travail luxembourgeois
Jurisprudence luxembourgeoise	Exige la précision de la clause et interdit toute modification unilatérale du périmètre géographique

Une clause de pluralité de lieux de travail imprécise ou trop large expose l'employeur à un risque de contestation judiciaire et à une requalification en clause de mobilité abusive. Il est fortement recommandé de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois avant toute insertion de ce type de clause dans un contrat.

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.