Le contrat de travail doit-il préciser l'adresse exacte du lieu de travail dès l'embauche ?

Réponse courte

Le contrat de travail doit **préciser l'adresse exacte** du lieu de travail dès l'embauche, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois. Si le salarié est affecté à un site déterminé, l'**adresse complète** doit être mentionnée dans le contrat. En cas de pluralité de lieux ou de poste itinérant, le contrat doit le **spécifier clairement**, en précisant la nature mobile du poste ou la zone géographique concernée.

L'**omission de cette mention** constitue un manquement de l'employeur et peut entraîner des difficultés en cas de litige. Toute **modification ultérieure** du lieu de travail nécessite l'accord exprès du salarié, sauf si une clause de mobilité valable a été prévue dès l'origine.

Définition

Le **lieu de travail** correspond à l'endroit où le salarié accomplit habituellement ses missions pour l'employeur. Selon l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois, le contrat de travail doit mentionner le ou les lieux où s'exerce l'**activité professionnelle** du salarié. Cette mention permet de déterminer le **rattachement géographique** du salarié et d'encadrer les droits et obligations des parties, notamment en matière de mobilité, de frais de déplacement et de conditions de travail.

Questions fréquentes

Comment formuler la clause de lieu de travail dans le contrat ?

Le contrat doit comporter une clause précise comme « Le salarié exercera ses fonctions à l'adresse suivante : [adresse complète] ». En cas de pluralité de lieux, il convient de lister les adresses ou de définir la zone géographique d'intervention.

Comment mentionner le lieu de travail en cas de télétravail ?

Il est recommandé de toujours mentionner l'adresse complète du lieu de travail, y compris en cas de télétravail ou de travail hybride, en précisant le site de rattachement principal. La clause de mobilité doit être rédigée de façon précise pour les salariés mobiles.

Le contrat de travail doit-il préciser l'adresse exacte du lieu de travail dès l'embauche ?

Oui, le contrat doit préciser l'adresse exacte du lieu de travail, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois. Si le salarié est affecté à un site déterminé, l'adresse complète doit être mentionnée. Pour un poste itinérant, le contrat doit le spécifier clairement.

Que faire en cas de poste itinérant ou de plusieurs sites ?

Si le salarié travaille sur plusieurs sites ou effectue des déplacements réguliers, le contrat doit le mentionner explicitement, en précisant la nature itinérante du poste ou la zone géographique concernée, conformément aux exigences de l'article L.121-4.

Que se passe-t-il en cas d'omission de l'adresse dans le contrat ?

L'omission de l'adresse exacte peut être considérée comme un manquement aux obligations de l'employeur et ouvrir droit à réparation pour le salarié. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut effectuer un contrôle en cas d'absence de mention claire.

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

Une modification du lieu de travail nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Oui, toute modification ultérieure du lieu de travail nécessite l'accord exprès du salarié, sauf si une clause de mobilité valable a été prévue dès l'origine. L'article L.121-7 du Code du travail encadre toute modification substantielle du contrat.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Mobilité	L'employeur a l'obligation légale d'indiquer dans le contrat de travail le ou les lieux où le salarié sera amené à travailler, dès la conclusion du contrat, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, intérim). L'adresse exacte doit être précisée si le salarié est affecté à un site déterminé. Si le salarié est amené à travailler sur plusieurs sites ou à effectuer des déplacements réguliers, le contrat doit le mentionner explicitement, en précisant la nature itinérante du poste ou la zone géographique concernée
Lieu d'exécution	L'absence de précision sur le lieu de travail peut entraîner des difficultés en cas de litige relatif à la mobilité ou à la modification unilatérale des conditions de travail. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de la détermination du lieu de travail, conformément aux principes généraux du Code du travail

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

Élément	Détail
Mobilité	Le contrat de travail doit comporter une clause indiquant l'adresse précise du lieu de travail, par exemple : « Le salarié exercera ses fonctions à l'adresse suivante : [adresse complète] ». En cas de pluralité de lieux, il convient de lister les adresses ou de définir la zone géographique d'intervention. Si le poste implique une mobilité, la clause de mobilité doit être rédigée de manière claire, précise et justifiée par la nature des fonctions
Lieu d'exécution	Toute modification ultérieure du lieu de travail nécessite l'accord exprès du salarié, sauf si une clause de mobilité valable a été prévue et mise en œuvre dans le respect des conditions légales. L'omission de l'adresse exacte peut être considérée comme un manquement aux obligations de l'employeur et ouvrir droit à réparation pour le salarié. La traçabilité de la communication et de l'accord du salarié est recommandée, notamment en cas de modification du lieu de travail

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **toujours mentionner** l'adresse complète du lieu de travail dans le contrat, y compris en cas de télétravail ou de travail hybride, en précisant le site de rattachement principal. Pour les salariés mobiles, la clause de mobilité doit être **rédigée de façon précise** pour éviter toute ambiguïté et limiter les risques de contestation.

En cas de changement de lieu de travail, il est conseillé de **formaliser l'accord** du salarié par un avenant écrit. La **transparence sur le lieu de travail** dès l'embauche sécurise la relation contractuelle et limite les risques de contentieux liés à la mobilité ou à la modification des conditions de travail. L'**encadrement humain** de la démarche, notamment lors de la négociation ou de la modification du lieu de travail, est essentiel pour garantir le respect des droits du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
L.121-4	, point 2, du Code du travail luxembourgeois : obligation de mentionner le ou les lieux de travail dans le contrat
L.121-7	du Code du travail luxembourgeois : modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié
Principe	Principes généraux d'égalité de traitement (article L.251-1 et suivants du Code du travail)
Jurisprudence	Jurisprudence nationale sur la modification du lieu de travail et la validité des clauses de mobilité
Droit applicable	Contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas d'absence de mention claire du lieu de travail

En cas de mobilité géographique envisagée après l'embauche, il est impératif d'intégrer une clause de mobilité rédigée de manière précise et proportionnée. À défaut, tout changement de lieu de travail doit recueillir l'accord exprès du salarié. La traçabilité des échanges et l'encadrement humain de la procédure sont recommandés pour prévenir tout litige.

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.