

Le lieu du travail doit-il être indiqué dans le CDI ?

Réponse courte

Le lieu de travail doit **obligatoirement** être indiqué dans le CDI au Luxembourg. Cette mention est prévue par l'article L.121-4, § 2, point 3° du Code du travail et doit permettre au salarié d'identifier sans ambiguïté l'endroit où il exercera ses fonctions. À défaut de lieu fixe ou prédominant, le contrat doit préciser que le salarié sera occupé à divers endroits et indiquer le siège de l'employeur.

En cas de **mobilité**, le contrat doit comporter une **clause de mobilité** rédigée de façon claire, précise et non équivoque. L'absence de cette mention expose l'employeur à des risques de contentieux en cas de mutation contestée devant le tribunal du travail. Toute modification du lieu de travail sans clause valable constitue une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord exprès du salarié (Art. L.121-7).

Définition

Le **lieu de travail** désigne l'adresse ou la zone géographique où le salarié exécute habituellement ses fonctions pour le compte de l'employeur. Dans le cadre d'un CDI, il s'agit d'une mention contractuelle précisant l'endroit où le salarié doit fournir sa prestation de travail, que ce soit un **site fixe**, plusieurs sites déterminés ou une **zone d'activité** définie.

Conditions d'exercice

L'obligation de mentionner le lieu de travail s'applique à tous les CDI, selon les modalités suivantes.

Situation	Règle applicable
Site fixe	Adresse précise obligatoire dans le contrat
Pluralité de sites	Liste des sites ou zone géographique clairement délimitée
Mobilité	Clause de mobilité précise et non équivoque avec étendue géographique définie
Modification ultérieure	Accord exprès du salarié requis sauf clause de mobilité valable
Absence de mention	Manquement formel, risque de contentieux en cas de mutation

Modalités pratiques

Le lieu de travail doit figurer dans le contrat écrit remis au salarié au plus tard le premier jour de travail effectif.

Type de mention	Description
Adresse précise	Siège social ou établissement d'affectation
Liste de sites	Plusieurs établissements nommément désignés
Zone géographique	Périmètre clairement délimité (ex. : Grand-Duché de Luxembourg)
Clause de mobilité	Étendue géographique, conditions de mise en œuvre, délai de prévenance

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 conformément à la jurisprudence luxembourgeoise.

Pratiques et recommandations

Mentionner le lieu de travail de façon détaillée afin d'éviter toute contestation ultérieure. En cas de mobilité, **rédiger** la clause de manière à informer clairement le salarié des possibilités de changement et des modalités d'application.

Conserver une trace écrite de toute modification du lieu de travail, signée par les deux parties.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> , § 2, point 3°	Obligation de mentionner le lieu de travail dans le contrat
Art. <u>L.121-7</u>	Modification défavorable d'une clause essentielle : notification obligatoire sous peine de nullité

L'absence de mention claire du lieu de travail dans le CDI peut entraîner la requalification d'une mutation en modification substantielle du contrat, exposant l'employeur à des risques de contentieux devant le tribunal 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.