

Le CDD doit-il mentionner si le poste est à distance ou mobile ?

Réponse courte

Le CDD doit obligatoirement mentionner si le poste est à distance ou mobile. Le **lieu d'exécution du travail** est une mention essentielle du contrat, et toute modalité particulière comme le **télétravail** ou la **mobilité géographique** doit être explicitement précisée conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

En cas de travail à distance ou de mobilité, le contrat doit inclure une clause spécifique détaillant l'adresse principale, les modalités de télétravail, les zones concernées et les conditions de remboursement des frais professionnels. Toute modification ultérieure nécessite un **avenant écrit** signé par les deux parties.

L'absence de mention explicite du caractère à distance ou mobile peut entraîner la **requalification du contrat** ou la contestation de certaines obligations, notamment en matière de sécurité, de remboursement de frais ou de temps de travail. L'employeur doit également assurer la **traçabilité des conditions de travail** et prévoir un encadrement humain suffisant pour accompagner le salarié.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont le terme est fixé dès la signature ou déterminable par référence à un événement futur certain. Au Luxembourg, la rédaction du CDD est strictement encadrée par le Code du travail, qui impose la mention de certaines informations essentielles relatives à la relation de travail, notamment les fonctions du salarié, le lieu d'exécution du travail, et les modalités particulières d'organisation du travail, telles que le **télétravail** ou la **mobilité**.

Le lieu d'exécution du travail constitue une mention obligatoire du CDD. Lorsque le poste prévoit du travail à distance ou une mobilité géographique, ces éléments doivent être explicitement précisés dans le contrat, car ils modifient substantiellement les conditions d'exécution de la prestation de travail. Les mentions obligatoires du CDD et la durée maximale doivent être respectées en toutes circonstances.

Conditions d'exercice

Le CDD doit obligatoirement préciser le ou les lieux où s'exerce l'activité professionnelle, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. Les situations particulières donnant lieu à mention obligatoire sont les suivantes.

Situation	Exigence contractuelle
Télétravail ou travail à distance	Clause spécifique : nombre de jours, organisation, équipements fournis
Mobilité géographique régulière	Zones concernées, fréquence, conditions de déplacement
Mobilité occasionnelle	Périmètre et modalités de remboursement des frais
Modification ultérieure du lieu	Avenant écrit signé par les deux parties (art. L.121-4)

L'employeur doit également respecter les principes d'égalité de traitement entre salariés, de transparence contractuelle et de traçabilité des conditions de travail, conformément aux articles [L.122-10](#) et [L.121-4](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

La rédaction du CDD doit inclure une clause spécifique dès lors que le poste s'exerce en tout ou partie à distance ou implique des déplacements réguliers ou occasionnels. Les éléments à préciser sont récapitulés ci-dessous.

Élément	Contenu attendu
Adresse principale d'exécution	Domicile, espace de coworking, site employeur (si applicable)
Modalités de télétravail	Nombre de jours, organisation, équipements fournis par l'employeur
Zones de mobilité	Périmètre géographique, fréquence, conditions de déplacement
Remboursement des frais	Modalités de prise en charge liées à la mobilité ou au télétravail
Protection des données	Mesures de sécurité conformes à L.312-1 et suivants

En cas de modification ultérieure du lieu d'exécution du travail, un avenant écrit doit être établi et signé par les deux parties, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser dans le CDD** toute modalité relative au travail à distance ou à la mobilité, même si l'activité principale s'effectue sur site, dès lors qu'une part significative du temps de travail est concernée.

Cette précision **limite les risques de litiges** relatifs à la charge de travail, à la disponibilité du salarié, à la prise en charge des frais ou à la sécurité au travail. En cas de recours au télétravail, il convient d'annexer au CDD une charte ou un accord d'entreprise précisant les droits et obligations du salarié et de l'employeur en la matière.

L'employeur doit également **prévoir un encadrement humain suffisant** pour accompagner le salarié dans l'exercice de ses fonctions à distance ou en mobilité, et garantir la traçabilité des échanges et des instructions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation de mentionner le lieu d'exécution du travail ; toute modification par avenant écrit
Art. <u>L.122-10</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement entre salariés en CDD et en CDI
Art. <u>L.312-1</u> et s. du Code du travail	Protection de la santé et de la sécurité au travail, y compris en télétravail ou mobilité
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Obligation d'information et de consultation du personnel en cas de modification substantielle des conditions de travail

Veillez à adapter systématiquement le contenu du CDD à la réalité opérationnelle du poste, en anticipant les évolutions possibles du mode d'organisation du travail, afin d'éviter toute contestation ultérieure sur la nature du lieu d'exécution ou les conditions de mobilité.

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.