

Une clause de mobilité peut-elle être insérée dans le contrat d'un jeune travailleur ?

Réponse courte

Une **clause de mobilité** peut figurer dans le contrat d'un jeune travailleur au Luxembourg, sous réserve de respecter les règles générales de validité et les protections spécifiques prévues au titre IV du Livre III du Code du travail. La clause doit définir précisément le périmètre géographique et ne pas porter atteinte à la santé, la sécurité ou le développement du jeune.

Pour être opposable, la clause doit être rédigée de façon claire, proportionnée à la nature de l'emploi et compatible avec les restrictions applicables aux moins de 18 ans en matière de durée du travail, repos et travail de nuit. Sa mise en œuvre doit respecter le principe de **bonne foi contractuelle**.

En l'absence de clause valide, toute modification du lieu de travail constitue une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord du salarié, conformément à l'article [L.121-7](#). Le refus d'un jeune d'exécuter une mobilité incompatible avec ses protections légales ne peut constituer une faute.

Définition

La **clause de mobilité** est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié accepte que son lieu de travail puisse être modifié par l'employeur dans un cadre géographique prédéterminé. Elle permet à l'employeur de procéder à cette modification sans suivre la procédure de l'article [L.121-7](#) applicable aux modifications substantielles. Lorsqu'elle concerne un **jeune travailleur** au sens de l'article [L.341-1](#) (personne de moins de 18 ans ayant un contrat de travail), la clause doit être compatible avec les mesures de protection spécifiques prévues aux articles [L.343-1](#) à [L.344-17](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si un jeune travailleur refuse une mobilité incompatible avec ses protections légales ?

Le refus d'un jeune travailleur d'exécuter une mobilité incompatible avec ses protections légales ne peut constituer une faute. En l'absence de clause valide, toute modification du lieu de travail constitue une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord du salarié, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

Quelles conditions doit respecter une clause de mobilité pour un jeune travailleur ?

La clause doit être rédigée de façon claire et écrite dans le contrat, définir un périmètre géographique précis, être proportionnée à la nature de l'emploi et compatible avec les restrictions légales des moins de 18 ans (durée du travail, repos, travail de nuit). Sa mise en œuvre doit respecter le principe de bonne foi contractuelle.

Quelles protections spécifiques s'appliquent lors de la mobilité d'un jeune travailleur ?

Le jeune travailleur bénéficie de protections renforcées : durée quotidienne maximale de 8 heures, interdiction du travail de nuit sauf dérogation, repos quotidien minimum de 12 heures consécutives, et obligation d'évaluation préalable avant toute affectation. L'employeur doit s'assurer que les conditions de transport et horaires restent compatibles avec ces restrictions.

Une clause de mobilité peut-elle être incluse dans le contrat de travail d'un jeune travailleur au Luxembourg ?

Oui, une clause de mobilité peut figurer dans le contrat d'un jeune travailleur (moins de 18 ans) au Luxembourg, mais elle doit respecter les règles générales de validité et les protections spécifiques prévues pour les mineurs. La clause doit définir précisément le périmètre géographique et ne pas porter atteinte à la santé, la sécurité ou le développement du jeune.

Conditions d'exercice

Condition	Exigence	Fondement
Rédaction écrite	Clause explicite dans le contrat	Art. L.121-4
Périmètre défini	Zone géographique précise et délimitée	Jurisprudence
Proportionnalité	Adaptée à la nature de l'emploi	Principe général
Non-atteinte aux droits	Respect des protections jeunes travailleurs	Art. L.344-1
Bonne foi	Mise en œuvre loyale et raisonnable	Principe contractuel

L'employeur ne peut étendre unilatéralement le périmètre géographique de la clause. Toute modification du lieu de travail imposée hors du périmètre défini ou en violation des protections légales peut être contestée par le salarié.

Modalités pratiques

Élément	Jeune travailleur (-18 ans)	Salarié adulte
Durée quotidienne max.	8 heures (art. L.344-6)	10 heures
Travail de nuit	Interdit sauf dérogation (art. L.344-15)	Autorisé avec encadrement
Repos quotidien min.	12 heures consécutives (art. L.344-11)	11 heures
Évaluation préalable	Obligatoire avant affectation (art. L.343-2)	Non spécifique

Avant toute mise en œuvre de la clause pour un jeune travailleur, l'employeur doit évaluer l'impact du déplacement sur la santé, la sécurité et le développement du jeune. Les conditions de transport et les horaires résultant de la mobilité doivent rester compatibles avec les restrictions légales. Le délai de prévenance doit être raisonnable pour permettre l'organisation du jeune et, le cas échéant, de sa famille.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de limiter le recours aux clauses de mobilité pour les jeunes travailleurs et de privilégier la stabilité du lieu de travail. Toute clause doit être justifiée par la nature de l'activité et proportionnée aux besoins réels de l'entreprise.

L'employeur veillera à ce que les déplacements n'exposent pas le jeune à des risques pour sa santé ou son développement. La consultation du **service de santé au travail** est recommandée avant d'affecter un jeune travailleur à un nouveau site.

La prise en charge des frais de déplacement supplémentaires générés par la mobilité doit être prévue. L'information claire et préalable du jeune travailleur est indispensable pour garantir une mise en œuvre loyale de la clause.

En cas de contestation, les juridictions du travail apprécient la validité de la clause au regard de sa précision, de sa proportionnalité et du respect des protections légales applicables aux mineurs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont le lieu de travail
Art. L.121-7	Modification substantielle des clauses essentielles du contrat
Art. L.341-1	Définition des jeunes travailleurs (moins de 18 ans)
Art. L.343-1 à L.343-3	Obligations de protection de la sécurité et santé des jeunes
Art. L.344-1	Conditions générales du travail des adolescents
Art. L.344-6 à L.344-11	Durée du travail et repos des adolescents
Art. L.344-15	Interdiction du travail de nuit pour les adolescents
Jurisprudence ITM	Validité des clauses de mobilité : précision, proportionnalité, bonne foi

La clause de mobilité dans le contrat d'un jeune travailleur doit rester exceptionnelle et proportionnée. Toute clause imprécise ou incompatible avec les protections légales des mineurs peut être écartée par les juridictions 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.