

Le télétravail régulier change-t-il le lieu de travail prévu au contrat ?

Réponse courte

Le télétravail régulier ne modifie pas automatiquement le **lieu d'exécution habituel** du contrat de travail, qui reste le Luxembourg tant que le salarié y exerce la majorité de son activité. Toutefois, un télétravail dépassant **50 %** du temps de travail depuis le pays de résidence peut conduire à une requalification du lieu d'exécution habituel, avec des conséquences majeures sur la **loi applicable** et la **compétence juridictionnelle**, comme précisé dans la fiche sur [risques de requalification du contrat en télétravail permanent](#).

Définition

Le **lieu d'exécution habituel** du contrat de travail est le critère principal de rattachement juridique d'une relation de travail internationale. Selon le Règlement Rome I (art. 8), il détermine la loi applicable au contrat en l'absence de choix des parties. Au Luxembourg, ce lieu est généralement fixé dans le contrat conformément à l'article L.121-4 du **Code du travail**, comme précisé dans la fiche sur [avenant au contrat de travail](#).

Conditions d'exercice

La qualification du lieu d'exécution habituel dépend de plusieurs critères.

| Critère | Analyse |
|------------------------------------|---|
| Proportion du temps de travail | Le lieu où le salarié passe la majorité de son temps |
| Lieu de réception des instructions | L'endroit depuis lequel le salarié reçoit ses directives |
| Organisation du travail | Le lieu principal d'exercice effectif des fonctions |
| Mention contractuelle | Le lieu indiqué dans le contrat de travail |
| Rattachement à un établissement | Le site auquel le salarié est administrativement rattaché |

Modalités pratiques

L'employeur doit sécuriser la qualification du lieu d'exécution habituel.

| Élément | Détail |
|----------------------------------|--|
| Mentionner le lieu | Indiquer clairement le Luxembourg comme lieu d'exécution dans le contrat |
| Limiter le télétravail | Maintenir la majorité du temps de travail au Luxembourg |
| Documenter la répartition | Tenir un registre des jours de présence et de télétravail |
| Formaliser l'avenant | Préciser que le télétravail ne modifie pas le lieu d'exécution habituel |
| Respecter les seuils | Ne pas dépasser les seuils fiscaux et de sécurité sociale |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**inclure** dans l'avenant de télétravail une clause stipulant expressément que le lieu d'exécution habituel reste le Luxembourg. L'employeur doit **veiller** à ce que le salarié frontalier continue d'exercer la part prépondérante de son activité au Luxembourg et **documenter** la répartition effective du temps de travail. En cas de litige, la **jurisprudence** européenne retient une analyse factuelle globale de la situation.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.121-4 du Code du travail | Contenu du contrat de travail et lieu d'exécution |
| Règlement (CE) 593/2008 (Rome I), art. 8 | Loi applicable au contrat de travail |
| Règlement (UE) 1215/2012 (Bruxelles I bis) | Compétence juridictionnelle |
| Règlement (CE) 883/2004, art. 13 | Législation sociale applicable |
| Convention du 20 octobre 2020 | Organisation du télétravail |

La requalification du lieu d'exécution habituel peut entraîner l'application du droit du travail du pays de résidence au lieu du droit luxembourgeois, avec des conséquences sur la protection sociale, la fiscalité et les droits du salarié. Cette situation doit être impérativement évitée.

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.