

# Un logement peut-il être considéré comme un lieu de travail au sens juridique ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, un logement peut être reconnu comme un **lieu de travail** lorsque l'activité professionnelle y est exercée de manière régulière, stable et sous l'autorité de l'employeur, conformément aux dispositions du Code du travail. Cette reconnaissance implique que le logement, ou une partie de celui-ci, est affecté à l'exécution du **contrat de travail**, notamment dans le cadre du télétravail ou de certaines missions spécifiques.

La qualification juridique du logement comme **lieu de travail** entraîne l'application des règles relatives à la santé, à la sécurité et à l'organisation du travail, sous réserve du respect de la **vie privée** du salarié. L'employeur doit alors adapter ses obligations en matière de prévention des risques professionnels et d'aménagement des conditions de travail. L'**accord écrit** doit préciser :

## Définition

Le **lieu de travail** désigne tout endroit où le salarié exerce son activité professionnelle sous la direction de l'employeur. L'article [L.312-1](#) du Code du travail impose à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, y compris sur le lieu d'exercice. Cette définition inclut, sous conditions, les locaux autres que ceux de l'entreprise, tels que le domicile du salarié, lorsqu'ils sont utilisés pour l'exécution du contrat de travail.

Le logement du salarié peut ainsi être assimilé à un lieu de travail lorsque l'activité professionnelle y est exercée de façon habituelle ou ponctuelle, à la demande ou avec l'accord de l'employeur, et dans le respect des dispositions légales encadrant le télétravail ou le travail à domicile.

La distinction entre lieu de travail et lieu de résidence privée demeure essentielle pour déterminer l'étendue des obligations de l'employeur, notamment en matière de sécurité, d'assurance et de contrôle.

## Conditions d'exercice

Pour qu'un logement soit juridiquement considéré comme un lieu de travail, les conditions cumulatives suivantes doivent être réunies.

Critère	Détail
<b>Accord écrit</b>	L'activité professionnelle doit être exercée avec l'accord exprès des deux parties, formalisé par un avenant au contrat (accord interprofessionnel du 20 octobre 2020)
<b>Espace dédié</b>	Le salarié doit disposer d'un espace conforme aux exigences minimales de sécurité et de santé du Code du travail
<b>Organisation du travail</b>	Respect du temps de travail, du repos et de la vie privée (articles <a href="#">L.211-1</a> et suivants)
<b>Équipements</b>	L'employeur doit garantir l'accès aux équipements, à la formation et à l'assistance technique nécessaires
<b>Absence de conditions</b>	En l'absence de ces conditions, le logement ne peut être assimilé à un lieu de travail

## Modalités pratiques

La formalisation écrite est une obligation prévue par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020. L'accord écrit doit préciser :

Étape	Détail
<b>Organisation</b>	Modalités d'organisation du travail à domicile (horaires, disponibilité, objectifs)
<b>Équipements</b>	Équipements fournis ou pris en charge par l'employeur (matériel informatique, mobilier, connexion Internet), conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020.
<b>Prévention des risques</b>	Évaluation des risques liés à l'ergonomie et à l'isolement, documentée selon l'article <a href="#">L.314-1</a> du Code du travail.
<b>Accès au logement</b>	Modalités d'accès de l'employeur, uniquement avec l'accord préalable du salarié pour des motifs de sécurité ou d'installation d'équipements.

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** par écrit l'accord de télétravail conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020.

**Procéder** à une évaluation des risques professionnels y compris pour le domicile et documenter cette évaluation (Art. [L.314-1](#)).

**Prendre** en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, notamment les équipements et outils nécessaires.

**Subordonner** tout accès de l'employeur au domicile du salarié à l'accord préalable de ce dernier, uniquement pour des motifs liés à la sécurité ou à l'installation des équipements professionnels.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail</b>	Obligation de sécurité de l'employeur sur le lieu de travail
<b>Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020</b>	Encadrement du télétravail (formalisation écrite, prise en charge des coûts, accès au domicile)
<b>Art. <a href="#">L.121-4</a></b>	Mentions obligatoires du contrat de travail
<b>Articles <a href="#">L.211-1</a> et suivants du Code du travail</b>	durée du travail, repos et organisation du temps de travail.
<b>Articles <a href="#">L.314-1</a> et suivants du Code du travail</b>	obligations en matière de santé et sécurité au travail, évaluation et documentation des risques professionnels.

L'assimilation d'un logement à un lieu de travail engage la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et d'accident du travail. La formalisation écrite est obligatoire en vertu de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020. L'employeur doit procéder à une évaluation régulière et documentée des risques professionnels conformément à l'article [L.314-1](#) du Code 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.