

Comment fixer le lieu de travail dans une structure à sites multiples ?

Réponse courte

Le lieu de travail doit être fixé de manière précise dans le contrat, même pour une structure multi-sites. Une clause de mobilité peut être prévue si elle définit clairement le périmètre géographique et les conditions d'application. Toute modification substantielle du lieu de travail nécessite l'accord écrit du salarié, sauf clause de mobilité valable respectant un délai de prévenance minimum de 30 jours.

Définition

Le **lieu de travail** constitue un élément essentiel du contrat devant être mentionné avec précision conformément à l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois. Il désigne l'endroit où le salarié exerce habituellement ses fonctions, qu'il s'agisse d'un site unique ou de plusieurs établissements clairement identifiés.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter trois conditions cumulatives :

- Mentionner explicitement dans le contrat le ou les lieux d'exécution du travail
- Obtenir l'accord écrit du salarié pour toute modification substantielle, sauf clause de mobilité valable
- Prévoir un délai de prévenance minimum de 30 jours pour tout changement de site

La clause de mobilité doit définir :

- Le périmètre géographique précis
- Les modalités de mise en œuvre
- Les conditions d'indemnisation des frais supplémentaires
- Le délai de prévenance applicable

Modalités pratiques

Pour une mise en œuvre conforme, l'employeur doit :

- Lister dans le contrat tous les sites potentiels d'affectation
- Remettre un document annexe détaillant les adresses des sites
- Définir une procédure interne de changement d'affectation
- Consulter les délégués du personnel pour tout transfert collectif
- Notifier par écrit tout changement au minimum 30 jours à l'avance
- Indemniser les frais supplémentaires de déplacement

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Privilégier une rédaction précise listant exhaustivement les sites
- Éviter les formulations vagues comme "tout site de l'employeur"
- Prévoir des critères objectifs d'affectation
- Tenir compte de la situation personnelle du salarié
- Documenter par écrit tout changement de site
- Faire valider les clauses par un expert en droit luxembourgeois

Cadre juridique

- Article [L.121-4](#) du Code du travail : mention obligatoire du lieu de travail
- Article [L.121-7](#) : modification substantielle nécessitant accord du salarié
- Article [L.414-3](#) : consultation des délégués pour changements structurels
- Article [L.124-7](#) : délai de prévenance minimum de 30 jours
- Jurisprudence CSJ du 15/07/2021 : validité des clauses de mobilité

Une clause de mobilité imprécise ou trop large risque d'être invalidée par les tribunaux. La modification unilatérale du lieu de travail sans respect des conditions légales peut être requalifiée en licenciement abusif.

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.