Le trajet domicile-travail est-il considéré comme du temps de travail ?

Réponse courte

Le **trajet domicile-lieu habituel de travail** n'est pas considéré comme du temps de travail effectif au Luxembourg. L'employeur n'a aucune obligation de le comptabiliser ni de le rémunérer, quelle que soit la distance parcourue ou le mode de transport utilisé. Cette règle s'applique même pour les longues distances, car le salarié choisit librement son lieu de résidence.

En revanche, les **déplacements professionnels** entre plusieurs lieux de travail durant la journée constituent du temps de travail effectif, car le salarié est alors à la disposition de l'employeur. La situation est différente pour les salariés itinérants : si l'employeur supprime le passage obligatoire par le siège social et demande au salarié de se rendre directement chez le premier client depuis son domicile, ce trajet peut être qualifié de temps de travail effectif. Dans ces situations complexes, la jurisprudence luxembourgeoise analyse si le salarié est réellement à la disposition de l'employeur pendant le déplacement et s'il peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Il est fortement recommandé de prévoir des clauses contractuelles claires pour éviter tout contentieux.

Définition

Le **temps de déplacement domicile-travail** désigne la période nécessaire pour se rendre du domicile personnel du salarié à l'**établissement habituel** où il exerce son activité professionnelle, ainsi que le trajet retour. Ce temps est distinct du **temps de travail effectif**, défini par l'article L.211-4 du Code du travail comme *"le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs"*, à l'exclusion des **périodes de repos**.

Un **déplacement professionnel** se caractérise par le fait que le salarié se déplace **sur instruction de l'employeur** entre deux lieux de travail ou vers un site client dans le cadre de l'exécution de ses fonctions. Le critère déterminant est la **mise à disposition effective** du salarié pendant le déplacement.

Questions fréquentes

Comment qualifier le trajet d'un salarié itinérant vers le premier client ?

Si l'employeur supprime le passage obligatoire par le siège et demande au salarié de se rendre directement chez le premier client depuis son domicile, ce trajet peut être qualifié de travail effectif. La Cour d'appel a tranché en ce sens le 23 mars 2015 (n° 40684).

Le trajet domicile-travail est-il considéré comme du temps de travail au Luxembourg ?

Non, le trajet domicile-lieu habituel de travail n'est pas du temps de travail effectif au Luxembourg. L'employeur n'a aucune obligation de le rémunérer, quelle que soit la distance, car le salarié choisit librement son lieu de résidence (article L. 211-4).

Les déplacements professionnels durant la journée comptent-ils comme du temps de travail ?

Oui, les déplacements professionnels entre plusieurs lieux de travail durant la journée sont du temps de travail effectif. Le salarié est alors à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles, conformément à l'article L. 211-4.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que faire en cas de doute sur la qualification d'un déplacement ?

Il convient de consulter l'Inspection du travail et des mines, vérifier la convention collective applicable et solliciter un avis juridique spécialisé. En cas d'incertitude persistante, une interprétation favorable au salarié est recommandée pour limiter le risque contentieux.

Quelle est l'obligation de sécurité de l'employeur sur les déplacements ?

L'employeur doit veiller à ne pas imposer des déplacements excessifs susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés. Les temps de conduite doivent respecter les réglementations applicables, notamment pour les conducteurs professionnels.

Quels documents formaliser pour les déplacements professionnels ?

Il est recommandé de formaliser par contrat ou règlement intérieur le lieu de travail de référence, la clause de mobilité, les modalités de comptabilisation et les compensations. Un registre des déplacements avec dates, heures et ordres de mission constitue la preuve probante.

Conditions d’exercice

La qualification du temps de déplacement dépend de la nature du trajet et du degré de mise à disposition du salarié.

Situation	Condition
Trajet domicile-lieu habituel	Non qualifié de travail effectif
Liberté de choix du domicile	Conséquences (temps, frais) à charge du salarié
Déplacement entre lieux de travail	Temps de travail effectif (ex. siège vers chantier)
Déplacements entre sites clients	Temps de travail effectif
Salarié itinérant vers mission directe	Travail effectif si exercice des fonctions pendant le trajet
Trajet vers dépôt non obligatoire	Non qualifié si aucune instruction reçue
Liberté du salarié pendant trajet	Non qualifié de travail effectif
Jurisprudence de référence	Cour d'appel, 23 mars 2015 (n° 40684)

Modalités pratiques

La gestion opérationnelle exige la formalisation contractuelle, la documentation précise et la distinction rigoureuse entre types de déplacements.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Obligation	Mise en œuvre
Clause contractuelle	Définit la prise en charge des déplacements exceptionnels
Règlement interne	Précise la politique de l'entreprise
Indemnité forfaitaire	Compensation pour déplacements hors trajet habituel
Repos compensatoire	Possible pour déplacements assimilés à du travail effectif
Registre des déplacements	Dates, heures, lieux, ordres de mission
Justificatifs	Plannings clients, ordres de mission signés
Clause de mobilité	Définit la zone géographique d'intervention
Point de départ	Domicile ou siège social, à préciser par contrat
Compensations salariés itinérants	Majoration ou repos selon accord

Pratiques et recommandations

Sécurité juridique

Il est vivement recommandé aux employeurs de **formaliser par écrit** leur politique en matière de temps de déplacement, afin d'éviter tout contentieux ultérieur. Les **conventions collectives** applicables peuvent prévoir des dispositions spécifiques plus favorables aux salariés.

Salariés itinérants

Pour les salariés dont l'activité implique des déplacements quotidiens multiples, il est particulièrement important de clarifier contractuellement :

- Le **lieu de travail de référence**
- Les modalités de comptabilisation des déplacements professionnels
- Les conditions de modification du lieu de travail (**clause de mobilité**)
- Les **compensations** en cas de déplacements exceptionnels

Obligation de sécurité

L'employeur doit veiller à ne pas imposer des **déplacements excessifs** susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés. Les temps de conduite doivent respecter les réglementations en vigueur, notamment pour les conducteurs professionnels.

En cas de doute

Si la qualification d'un déplacement est ambiguë, il est recommandé de :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Consulter l'**Inspection du travail et des mines** (ITM)
- Vérifier les dispositions de la convention collective applicable
- Solliciter un avis juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois
- Privilégier une **interprétation favorable au salarié** en cas d'incertitude

Cadre juridique

La qualification du temps de déplacement repose sur le Code du travail et sur la jurisprudence luxembourgeoise.

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition du travail effectif (mise à disposition de l'employeur)
Art. L.211-5	Durée journalière normale (8 h/jour, 40 h/semaine)
Art. L.211-12	Durée maximale (10 h/jour, 48 h/semaine)
Cour d'appel, 23 mars 2015, n° 40684	Qualification des déplacements itinérants
Jurisprudence nationale	Trajet domicile-lieu habituel non qualifié de travail effectif
Guidance ITM	Position sur la qualification des déplacements professionnels

La distinction entre trajet domicile-travail et déplacement professionnel est fondamentale pour la qualification juridique du temps de travail. En cas de litige, la jurisprudence luxembourgeoise analyse concrètement chaque situation pour déterminer si le salarié était réellement à la disposition de l'employeur pendant le déplacement. La documentation précise des circonstances et instructions relatives aux déplacements est essentielle pour assurer la sécurité juridique et faciliter la résolution des éventuels contentieux.

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.