

Le temps de déplacement entre deux sites de travail compte-t-il dans la durée de travail ?

Réponse courte

Le **déplacement professionnel entre deux lieux de mission** durant la journée de travail compte comme **durée de travail** et doit être rémunéré normalement. Cette règle s'applique lorsque le salarié se déplace d'un site à un autre sur instruction de l'employeur, pendant ses heures de travail. Le salarié reste à la disposition de son employeur durant ce déplacement et ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ce temps s'intègre dans le calcul de la **durée quotidienne et hebdomadaire de travail**, ainsi que pour le décompte des heures supplémentaires éventuelles. L'employeur doit enregistrer ces périodes de déplacement et veiller au respect des durées maximales de travail et des temps de repos obligatoires.

À l'inverse, **le trajet domicile-lieu de travail habituel ne compte pas comme durée de travail**, même si le salarié doit se déplacer. Seuls les déplacements entre sites durant la journée sont concernés par cette règle. L'absence d'enregistrement de ces déplacements expose l'employeur à des sanctions et à des réclamations salariales.

Définition

Le **déplacement intersites** désigne le trajet effectué par un salarié qui se rend d'un lieu de travail à un autre durant sa journée, **sur instruction de l'employeur**. Il se distingue du trajet domicile-travail qui s'effectue avant la prise de poste ou après la fin du travail.

Ce déplacement s'inscrit dans l'exécution normale du contrat de travail : le salarié reste **sous l'autorité de l'employeur**, suit ses directives et ne peut disposer librement de son temps pour des activités personnelles. Il peut s'effectuer avec un véhicule de l'entreprise, un véhicule personnel ou les transports en commun.

Pour les **salariés itinérants** (commerciaux, techniciens, personnel du nettoyage, ouvriers sur chantiers), ces déplacements font partie intégrante de l'**activité professionnelle quotidienne** et doivent systématiquement être comptabilisés dans la durée de travail.

Questions fréquentes

Comment tracer les déplacements intersites pour le contrôle ITM ?

L'employeur doit enregistrer chaque déplacement via pointage, feuilles de temps, GPS ou applications mobiles. Le relevé doit indiquer horaires de départ, sites visités et horaire d'arrivée, et être disponible à la demande de l'Inspection du travail et des mines.

Le temps de déplacement entre deux sites de travail compte-t-il dans la durée de travail au Luxembourg ?

Oui, le déplacement entre deux lieux de mission durant la journée compte comme durée de travail effectif et doit être rémunéré normalement. Le salarié reste à la disposition de l'employeur au sens de l'article L. 211-4 du Code du travail luxembourgeois.

Le trajet domicile-travail est-il inclus dans la durée de travail ?

Non, le trajet domicile-lieu de travail habituel ne compte pas dans la durée de travail, même pour les longues distances. Seuls les déplacements entre sites pendant la journée, sur instruction de l'employeur, sont qualifiés de temps de travail effectif rémunéré.

Les déplacements intersites comptent-ils pour les durées maximales ?

Oui, ces périodes s'intègrent dans le calcul des durées quotidienne (10 heures maximum) et hebdomadaire (48 heures maximum) de travail. Pour les salariés très mobiles, ce point est essentiel pour vérifier le respect des limites légales et des temps de repos.

Quelle rémunération pour un déplacement intersites ?

Le déplacement intersites est rémunéré au salaire horaire habituel sans majoration spécifique. S'il entraîne un dépassement de la durée hebdomadaire de 40 heures, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent : repos compensateur d'1h30 ou paiement majoré de 40%.

Quels risques en cas d'omission des déplacements intersites ?

L'omission expose l'employeur à des sanctions administratives de l'ITM, à des rappels de salaire pour heures non payées et à des contentieux devant le tribunal du travail. La traçabilité précise et l'égalité de traitement entre salariés sont essentielles pour sécuriser la relation.

Conditions d'exercice

La qualification d'un déplacement intersites en durée de travail obéit à des critères cumulatifs.

Règle	Application
Déplacement imposé	Par l'employeur dans le cadre du contrat
Mise à disposition	Salarié soumis aux directives pendant le trajet
Entre lieux professionnels	Siège, dépôt, chantier, site client
Interdiction d'occupations privées	Pas de détour personnel
Moyen de transport	Véhicule entreprise, personnel ou transports en commun
Appréciation	Selon réalité de l'organisation et instructions effectives
Jurisprudence constante	Cour d'appel, 23 mars 2015, n° 40684
Trajet domicile-travail habituel	Exclu, car non imposé dans le cadre de la mission

Modalités pratiques

La mise en œuvre suppose l'enregistrement de chaque déplacement, son intégration dans le calcul de la durée de travail et la gestion des frais.

Obligation	Mise en œuvre
Rémunération	Salaire horaire habituel, sans majoration spécifique
Traçabilité	Pointage, feuilles de temps, GPS, applications mobiles
Relevé quotidien itinérants	Horaires de départ, sites visités, horaire d'arrivée
Intégration durée quotidienne	Respect de 8 h (ou 10 h par dérogation)
Intégration durée hebdomadaire	Respect des 40 h (ou 48 h maximum)
Heures supplémentaires	Décompte inclus, repos majoré 1h30 prioritaire ou +40 % à défaut
Frais de déplacement	Carburant, transports, indemnités kilométriques
Convention collective	Dispositions plus favorables possibles
Contrôle <u>ITM</u>	Registre disponible à la demande

Pratiques et recommandations

Les employeurs devraient adopter les pratiques suivantes :

Formaliser les règles applicables aux déplacements intersites dans le règlement interne, les contrats de travail ou les **accords collectifs**. Préciser ce qui constitue un déplacement professionnel et les modalités de rémunération.

Former les managers et les salariés à la distinction entre trajet domicile-travail et déplacement intersites. Sensibiliser sur l'obligation d'enregistrer ces temps de déplacement.

Mettre en place des outils de suivi adaptés pour les salariés multi-sites : applications mobiles, feuilles de route, systèmes GPS, relevés d'activité. Ces outils facilitent la **traçabilité** et réduisent les litiges.

Organiser le travail de façon optimale pour limiter les temps de déplacement excessifs tout en respectant les obligations légales. Privilégier la concentration des interventions par **zone géographique**.

Vérifier régulièrement le respect des durées maximales de travail en tenant compte des temps de déplacement. Pour les salariés très mobiles, ce point est essentiel pour éviter les dépassements.

Prévoir des modalités spécifiques pour les salariés itinérants ou multi-sites en conformité avec la législation : définition claire du **lieu de travail habituel**, organisation des déplacements, modalités de remboursement des frais.

Garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés effectuant des déplacements professionnels similaires, notamment en matière de rémunération et de prise en compte du temps de déplacement.

Cadre juridique

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

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition du travail effectif (mise à disposition)
Art. L.211-5	Durée hebdomadaire normale de 40 heures
Art. L.211-12	Durée maximale (10 h/jour, 48 h/semaine)
Art. L.211-22 et suivants	Heures supplémentaires : repos majoré prioritaire ou paiement majoré 40 % à défaut
Cour d'appel, 23 mars 2015, n° 40684	Déplacement intersites qualifié de travail effectif
Guidance ITM	Position officielle sur le temps de trajet
Conventions collectives sectorielles	Nettoyage, construction, autres dispositions spécifiques

L'omission de comptabiliser les déplacements intersites comme durée de travail expose l'employeur à des sanctions administratives de l'[ITM](#), à des rappels de salaire pour heures non payées et à des contentieux devant le tribunal du travail. La traçabilité précise de ces périodes et l'égalité de traitement entre salariés sont essentielles pour sécuriser la relation de travail.

Pour les salariés itinérants sans lieu de travail fixe, la jurisprudence européenne et luxembourgeoise considère que même le trajet domicile-premier client et dernier client-domicile peut constituer de la durée de travail dans certaines situations spécifiques.

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.