Le temps de déplacement interne est-il comptabilisé comme temps de travail ?

Réponse courte

Le temps de déplacement interne peut être comptabilisé comme **temps de travail effectif** au Luxembourg, à condition qu'il soit imposé par l'employeur, qu'il s'inscrive dans l'exécution des missions professionnelles du salarié, et que ce dernier reste **à la disposition** de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée réelle de ces déplacements entre différents sites de l'entreprise doit être consignée dans les relevés de temps de travail et prise en compte dans le respect des durées **maximales légales** (10 heures par jour, 48 heures par semaine). Si ces déplacements entraînent un dépassement de l'horaire habituel, les heures concernées doivent être rémunérées avec application éventuelle des majorations pour heures supplémentaires.

Définition

Le **temps de déplacement interne** correspond à la période durant laquelle un salarié, sur **instruction de l'employeur**, se déplace entre différents sites, établissements ou lieux de travail relevant de la même entreprise, pendant la journée de travail. Ce temps se distingue du **trajet domicile-lieu de travail**, qui n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf exceptions prévues par la loi ou par une convention collective applicable.

Le temps de déplacement interne est reconnu comme **temps de travail effectif** lorsque le salarié reste à la **disposition de l'employeur** et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles. Cette notion s'inscrit dans le cadre de l'**exécution normale** du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment formaliser les règles de comptabilisation des déplacements internes ?

Il est recommandé de formaliser les règles dans le règlement d'ordre intérieur ou une note de service. Les modalités de déclaration, validation et contrôle des temps de déplacement doivent être clairement définies pour assurer la traçabilité et éviter tout litige.

Comment intégrer ces déplacements dans la durée légale ?

La durée réelle du trajet entre sites doit être consignée dans les relevés de temps de travail et prise en compte dans le respect des durées maximales légales (10 heures par jour, 48 heures par semaine selon l'article L. 211-12 du Code du travail luxembourgeois).

Le temps de déplacement interne est-il comptabilisé comme temps de travail au Luxembourg ?

Oui, le temps de déplacement interne peut être comptabilisé comme temps de travail effectif s'il est imposé par l'employeur, s'inscrit dans l'exécution des missions et si le salarié reste à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

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

Que vérifie l'ITM lors d'un contrôle des déplacements internes ?

L'ITM vérifie la correcte comptabilisation du temps de déplacement interne via les relevés. L'employeur doit pouvoir justifier la traçabilité de ces périodes et garantir l'égalité de traitement entre salariés. La documentation précise prévient les sanctions et requalifications éventuelles.

Quelle différence avec le trajet domicile-travail ?

Le trajet domicile-lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif au Luxembourg, sauf exceptions prévues par la loi ou convention collective. Le déplacement interne entre sites pendant la journée constitue lui un temps de travail effectif rémunéré.

Quelle rémunération si le déplacement interne dépasse l'horaire ?

Si ces déplacements entraînent un dépassement de l'horaire habituel, les heures concernées sont rémunérées avec application éventuelle des majorations pour heures supplémentaires : repos compensateur d'1h30 ou paiement majoré de 40% (article L. 211-27 du Code du travail).

Conditions d’exercice

Pour que le temps de déplacement interne soit qualifié de temps de travail effectif, plusieurs conditions doivent être réunies :

Condition	Exigence
Instruction employeur	Déplacement imposé et lié aux missions professionnelles
Mise à disposition	Salarié ne pouvant vaquer à ses occupations personnelles
Sites concernés	Entre deux lieux de travail distincts de l'employeur
Cadre temporel	Même journée de travail
Dépassement horaire	Requalification possible en heures supplémentaires
Égalité de traitement	Application uniforme entre salariés comparables

Modalités pratiques

La durée réelle du trajet entre sites doit être comptabilisée comme temps de travail effectif :

Aspect	Règle applicable
Durée comptabilisée	Temps réel du trajet entre sites
Traçabilité	Relevés de temps de travail internes
Durées maximales	10 h/jour, 48 h/semaine à respecter
Dépassement	Rémunération avec majoration +40 %
Convention collective	Dispositions plus favorables possibles
Documentation	Justificatifs pour contrôle ITM

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les règles relatives à la prise en compte du temps de déplacement interne dans le **règlement d'ordre intérieur** ou dans une note de service accessible à tous les salariés. Les modalités de déclaration, de validation et de contrôle des temps de déplacement doivent être clairement définies afin d'assurer la **traçabilité** et d'éviter tout litige.

Une information régulière des salariés et des responsables hiérarchiques sur ces règles contribue à la **sécurité juridique** de l'entreprise. En cas de doute sur la qualification d'un déplacement, il convient de procéder à une **analyse au cas par cas**, en tenant compte des instructions données, du degré de contrainte et de la disponibilité exigée du salarié. L'encadrement humain du processus de validation est recommandé pour garantir la conformité et l'**égalité de traitement** entre salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-4	Définition du temps de travail effectif
Article L.211-5	Durée normale (8 h/jour, 40 h/semaine)
Article L.211-12	Durées maximales (10 h/jour, 48 h/semaine)
Article L.211-27	Rémunération des heures supplémentaires (+40 %)
Article L.211-29	Relevé individuel du temps de travail
Article L.414-2 (3)	Veille de la délégation au respect de l'égalité de traitement
Article L.414-3	Consultation de la délégation du personnel

En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines, l'employeur doit pouvoir justifier la correcte comptabilisation du temps de déplacement interne. Il est donc essentiel de documenter précisément ces périodes, d'assurer leur traçabilité et de garantir l'égalité de traitement entre salariés.

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.