

L'horaire d'un salarié itinérant commence-t-il à son domicile ?

Réponse courte

L'horaire d'un salarié itinérant ne commence pas à son domicile par principe. Au Luxembourg, le temps de trajet entre le domicile et le premier client (ou site d'intervention), ainsi qu'entre le dernier client et le domicile, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail, une convention collective ou un usage interne.

L'horaire de travail débute à l'arrivée sur le premier lieu d'intervention et se termine au départ du dernier site. Toutefois, si le salarié effectue des tâches professionnelles ou reçoit des instructions précises pendant ces trajets, ce temps peut être requalifié en temps de travail effectif.

Définition

Un salarié itinérant est un travailleur dont l'activité professionnelle implique des déplacements réguliers et substantiels en dehors du siège de l'employeur ou de tout autre lieu fixe de travail. Cette catégorie inclut notamment les commerciaux, techniciens de maintenance, livreurs et autres salariés dont la prestation de travail s'effectue principalement chez des clients ou sur différents sites.

La notion d'itinérance doit être prévue par le contrat de travail ou résulter de la nature des fonctions exercées. L'itinérance implique l'absence de rattachement à un lieu de travail fixe et une organisation du travail centrée sur les déplacements.

Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié soit qualifié d'itinérant au sens du droit luxembourgeois, il doit être affecté à des missions impliquant des déplacements quotidiens ou fréquents, sans rattachement à un lieu de travail fixe. L'organisation du travail doit prévoir que le salarié débute et termine sa journée en dehors des locaux de l'entreprise.

L'itinérance ne peut être présumée : elle doit résulter d'une organisation concrète du travail, d'une information claire du salarié et, idéalement, d'une mention expresse dans le contrat de travail ou le règlement interne. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans la définition des modalités d'itinérance.

Modalités pratiques

Au Luxembourg, le temps de déplacement entre le domicile du salarié itinérant et le premier client (ou site d'intervention), ainsi qu'entre le dernier client et le domicile, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif par principe. L'horaire de travail commence à l'arrivée sur le premier lieu d'intervention et se termine au départ du

dernier site.

Toutefois, si le contrat de travail, une convention collective ou un usage interne prévoit expressément l'inclusion de ces temps de trajet dans l'horaire de travail, cette règle s'applique. Si le salarié reçoit des instructions précises ou effectue des tâches professionnelles pendant ces trajets (appels professionnels, préparation de la mission), ce temps peut être requalifié en temps de travail effectif.

L'employeur doit assurer la traçabilité des horaires et des déplacements, notamment pour garantir le respect de la durée maximale du travail et des temps de repos. Un encadrement humain et un suivi régulier sont recommandés pour prévenir les abus et garantir la conformité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser explicitement dans le contrat de travail ou le règlement interne la définition de l'horaire de travail pour les salariés itinérants, en indiquant si les temps de trajet domicile-premier client et dernier client-domicile sont considérés comme du temps de travail.

L'employeur doit veiller à la transparence sur les modalités de décompte du temps de travail, à la traçabilité des horaires et à la conformité avec les dispositions relatives à la durée maximale du travail et au repos. Il est conseillé de consulter les représentants du personnel lors de la mise en place ou de la modification des règles applicables aux salariés itinérants.

En cas de litige, l'absence de précision contractuelle peut conduire à une interprétation restrictive par les juridictions luxembourgeoises, au détriment de l'employeur. Il est donc essentiel d'encadrer contractuellement cette question et de documenter les pratiques internes.

Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail** : définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.
- **Article L.211-2 du Code du travail** : précise les modalités de décompte du temps de travail et les obligations de l'employeur en matière de contrôle des horaires.
- **Article L.231-7 du Code du travail** : impose la consultation des représentants du personnel sur l'organisation du temps de travail.
- **Article L.246-1 du Code du travail** : encadre la durée maximale du travail et les temps de repos.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : garantit l'égalité de traitement entre salariés.
- **Jurisprudence nationale** : confirme que le temps de trajet domicile-premier client et dernier client-domicile n'est pas du temps de travail effectif sauf stipulation contractuelle, conventionnelle ou circonstances particulières (exécution de tâches professionnelles pendant le trajet).

En l'absence de clause explicite, le temps de trajet domicile-premier client et dernier client-domicile d'un salarié itinérant n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif. Il est fortement conseillé d'encadrer contractuellement cette question, d'assurer la traçabilité des horaires et de consulter les représentants du personnel pour prévenir tout 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.