

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 **début** 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.

Questions fréquentes

Comment qualifier le statut d'itinérant dans le contrat ?

La notion d'itinérance doit être prévue par le contrat de travail ou résulter de la nature des fonctions exercées. Une mention expresse dans le contrat ou le règlement interne est requise. Le salarié doit être informé clairement des modalités d'itinérance et l'égalité de traitement respectée.

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

Non, par principe, l'horaire ne commence pas au domicile. Le temps de trajet domicile-premier client et dernier client-domicile n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf stipulation contraire dans le contrat, une convention collective ou un usage interne.

Le trajet d'un itinérant peut-il être requalifié en temps de travail ?

Oui, 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 au sens de l'article L.211-4 (mise à disposition de l'employeur). Une clause contractuelle plus favorable est valable.

Quand l'horaire d'un salarié itinérant débute-t-il ?

L'horaire de travail débute à l'arrivée sur le premier lieu d'intervention et se termine au départ du dernier site. Le déplacement entre deux clients dans la même journée est compté comme temps de travail effectif. Les durées maximales s'appliquent à l'ensemble.

Quelle obligation de traçabilité pour les trajets d'un itinérant ?

L'employeur a une obligation de traçabilité des heures prestées et des trajets, conformément à l'article L.211-29 du Code du travail. Cette obligation permet de vérifier le respect de la durée maximale (10h/jour, 48h/semaine) et des temps de repos minimaux (11h/jour, 44h/semaine).

Conditions d'exercice

Les conditions de qualification du salarié itinérant sont les suivantes :

Condition	Exigence
Nature des missions	Déplacements quotidiens ou fréquents, sans lieu fixe
Organisation	Début et fin de journée hors des locaux de l'entreprise
Formalisation	Mention expresse dans le contrat ou le règlement interne
Information	Salarié informé clairement des modalités d'itinérance
Égalité	Respect du principe d'égalité de traitement

Modalités pratiques

Les modalités de décompte du temps de travail se présentent comme suit :

Situation	Temps de travail
Domicile ? premier client	Non compté comme temps de travail effectif
Dernier client ? domicile	Non compté comme temps de travail effectif
Entre deux clients	Compté comme temps de travail effectif
Clause contractuelle contraire	Temps de trajet domicile-client comptabilisé si prévu
Instructions/tâches durant le trajet	Temps de travail effectif par requalification
Traçabilité	Obligation de l'employeur (durée maximale et repos)

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

Les références applicables au temps de trajet des salariés itinérants :

Référence	Objet
Art. L.211-4 C. trav.	Définition du temps de travail effectif
Art. L.211-5 C. trav.	Fixation et communication de l'horaire
Art. L.211-12 C. trav.	Durée maximale journalière du travail
Art. L.414-3 C. trav.	Consultation de la délégation du personnel
Jurisprudence nationale	Exclusion du trajet domicile-premier client du temps de travail

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.