

# L'heure d'arrivée chez le client constitue-t-elle le début du temps de travail ?

## Réponse courte

L'heure d'arrivée chez le client constitue le début du temps de travail effectif uniquement si le salarié commence immédiatement à exécuter ses missions professionnelles à ce moment-là. Le temps de trajet entre le domicile et le client n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf si le salarié effectue des tâches professionnelles sur instruction de l'employeur pendant ce trajet ou dans des circonstances particulières.

Si le salarié doit accomplir des tâches imposées par l'employeur avant d'arriver chez le client (par exemple, transporter du matériel ou recevoir des instructions), ce temps est également considéré comme du temps de travail effectif. Il est recommandé de préciser ces modalités dans le contrat de travail ou une politique interne pour garantir la transparence et la sécurité juridique.

## Définition

Le temps de travail effectif, selon le Code du travail luxembourgeois, désigne la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, exécute ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles. Cette notion est centrale pour le calcul de la durée légale du travail, la rémunération et la gestion des heures supplémentaires.

Le point de départ du temps de travail effectif doit être déterminé en fonction de l'organisation du travail, des instructions de l'employeur et des tâches confiées au salarié, en tenant compte des obligations de traçabilité et d'égalité de traitement entre salariés.

## Conditions d'exercice

Lorsque le salarié effectue une mission chez un client, le début du temps de travail effectif dépend de la nature du déplacement et des instructions de l'employeur. Si le salarié se rend directement chez le client depuis son domicile, le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf si le salarié accomplit, sur instruction de l'employeur, des tâches professionnelles pendant ce trajet ou si des circonstances particulières l'exigent.

En revanche, si le salarié doit d'abord se présenter à un lieu de travail déterminé par l'employeur (siège, dépôt, point de rassemblement), le temps de travail débute à partir de ce lieu. Toute organisation imposant au salarié d'effectuer des tâches spécifiques avant d'arriver chez le client peut modifier le point de départ du temps de travail effectif.

## Modalités pratiques

L'heure d'arrivée chez le client marque le début du temps de travail effectif uniquement si le salarié commence immédiatement à exécuter ses missions professionnelles. Le temps de trajet domicile-client reste en principe exclu du temps de travail, sauf stipulation contractuelle, conventionnelle ou instruction expresse de l'employeur impliquant l'exécution de tâches professionnelles pendant ce trajet.

Si le salarié transporte du matériel, reçoit des instructions ou effectue des préparatifs pour le compte de l'employeur avant d'arriver chez le client, ces activités sont considérées comme du temps de travail effectif à condition qu'elles soient imposées par l'employeur et qu'elles ne relèvent pas de la simple organisation personnelle du salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le contrat de travail ou dans une politique interne les modalités de prise en compte du temps de déplacement vers le client, afin d'assurer la transparence et la sécurité juridique. Les employeurs doivent distinguer clairement le temps de déplacement ordinaire du temps de travail effectif et veiller à l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables.

La traçabilité des horaires doit être assurée par des systèmes de pointage, des feuilles de route ou tout autre dispositif permettant de justifier le temps de travail effectif en cas de contrôle ou de litige. L'encadrement humain reste nécessaire pour valider les relevés d'heures et garantir le respect des droits des salariés.

## Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail** : définition du temps de travail effectif.
- **Article L.211-2 du Code du travail** : modalités de décompte du temps de travail.
- **Article L.231-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Article L.312-1 et suivants du Code du travail** : obligations de l'employeur en matière de contrôle du temps de travail.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : exclusion du temps de trajet domicile-premier lieu de travail du temps de travail effectif, sauf circonstances exceptionnelles.
- **Conventions collectives sectorielles** : dispositions spécifiques applicables selon le secteur d'activité.

L'employeur doit pouvoir prouver le temps de travail effectif en cas de contrôle ou de litige. Il est donc essentiel de documenter précisément les horaires, les modalités d'intervention et les instructions données au salarié, tout en respectant les principes d'égalité de traitement et de protection des données.

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.