

Les temps de trajet entre deux sites sont-ils considérés comme du travail effectif ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **temps de trajet entre deux sites de travail** effectué sur instruction de l'employeur constitue du **temps de travail effectif** (art. [L.211-4](#) du Code du travail). Le salarié, déjà en service, est à la disposition de son employeur durant ce déplacement.

Ce temps s'intègre dans le décompte journalier (**max. 10 h**) et hebdomadaire (**max. 48 h**) prévu à l'article [L.211-12](#). Il participe au calcul des heures supplémentaires dès qu'il fait dépasser **8 h/jour ou 40 h/semaine**.

Le **trajet domicile-lieu de travail habituel** reste exclu du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable ou cas du **salarié itinérant** sans lieu fixe (jurisprudence CJUE Tyco, C-266/14).

L'employeur doit assurer la **traçabilité** de ces trajets via le registre obligatoire (art. [L.211-29](#)) et veiller au respect des durées maximales et des temps de repos.

Définition

Le **temps de travail effectif**, au sens de l'article [L.211-4](#) du Code du travail, correspond à la période pendant laquelle le salarié est « à la disposition de son ou de ses employeurs ». La jurisprudence luxembourgeoise précise que la présence sur le lieu de travail n'est pas indispensable, l'élément déterminant étant la **mise à disposition effective** et la soumission aux directives de l'employeur.

Le **trajet intersites** désigne le déplacement effectué par un salarié, **déjà en service**, d'un lieu d'exécution à un autre, sur instruction de l'employeur (siège, succursale, site client, chantier). Ce déplacement s'inscrit dans la continuité de la journée de travail et se distingue du **trajet domicile-travail** (déplacement quotidien vers le lieu habituel d'activité), lequel n'est en principe pas qualifié de temps de travail.

Questions fréquentes

Comment tracer les trajets inter-sites pour le décompte du temps de travail ?

L'employeur doit assurer la traçabilité des trajets via le registre obligatoire (article [L.211-29](#) du Code du travail). Cette obligation permet de vérifier le respect des durées maximales (10h/jour, 48h/semaine) et des temps de repos minimaux. La rémunération est au salaire horaire normal.

Le trajet domicile-travail est-il temps de travail entre sites ?

Non, le trajet domicile-lieu de travail habituel reste exclu du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable ou cas du salarié itinérant sans lieu fixe (jurisprudence CJUE Tyco, C-266/14). Le déplacement quotidien vers le lieu habituel n'est pas qualifié de travail effectif.

Le trajet inter-sites compte-t-il dans les heures supplémentaires ?

Oui, le trajet inter-sites s'intègre dans le décompte journalier (max 10h) et hebdomadaire (max 48h) prévu à l'article L.211-12. Il participe au calcul des heures supplémentaires dès qu'il fait dépasser 8h/jour ou 40h/semaine (article L.211-5 du Code du travail).

Les temps de trajet entre deux sites sont-ils du travail effectif ?

Oui, le temps de trajet entre deux sites effectué sur instruction de l'employeur constitue du temps de travail effectif (article L.211-4 du Code du travail). Le salarié, déjà en service, est à la disposition de son employeur durant ce déplacement, donc soumis à ses directives.

Quels critères qualifient un trajet inter-sites en temps de travail ?

Trois conditions cumulatives : le salarié est déjà en service, le déplacement est imposé ou ordonné par l'employeur, et l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles. Ces critères suivent la définition impérative de l'article L.211-4 du Code du travail.

Un trajet entre site A, client et site B est-il temps de travail ?

Oui, l'enchaînement site A ? client ? site B dans une même journée est intégralement qualifié de temps de travail effectif. Le salarié reste à disposition de l'employeur entre les différents lieux d'exécution. La rémunération s'effectue au salaire horaire normal applicable.

Conditions d'exercice

Critères de qualification selon le type de déplacement :

Type de déplacement	Temps de travail effectif ?	Rémunération
Domicile ? site habituel	Non	Non rémunéré
Site habituel ? domicile	Non	Non rémunéré
Siège/site A ? site B (même journée)	Oui	Salaire horaire normal
Site A ? client ? site B	Oui	Salaire horaire normal
Salarié itinérant : domicile ? 1er client (CJUE)	Oui	Salaire horaire normal
Salarié itinérant : dernier client ? domicile (CJUE)	Oui	Salaire horaire normal
Trajet pendant pause non rémunérée	Non (sauf si à disposition)	Variable

Trois conditions cumulatives qualifient le trajet intersites en temps de travail : (1) salarié **déjà en service** ; (2) déplacement **imposé ou ordonné** par l'employeur ; (3) **impossibilité de vaquer librement** à des occupations personnelles.

Modalités pratiques

Données chiffrées et règles applicables :

Élément	Valeur	Base légale
Durée normale de travail	8 h/jour – 40 h/semaine	Art. L.211-5
Durée maximale de travail	10 h/jour – 48 h/semaine	Art. L.211-12
Plafond d'heures supplémentaires	2 h/jour maximum	Art. L.211-26
Repos journalier minimal	11 h consécutives sur 24 h	Art. L.211-16
Repos hebdomadaire minimal	44 h consécutives sur 7 jours	—
Compensation heures sup. (règle)	1 h sup = 1 h 30 de repos rémunéré	Art. L.211-27 (1)
Paiement heures sup. (exception)	140 % du salaire horaire	Art. L.211-27 (3)
Salaire horaire de référence	Salaire mensuel ÷ 173 h	Art. L.211-27 (3)
Registre obligatoire	Début, fin, durée du travail journalier	Art. L.211-29
Notification ITM	Préalable obligatoire (sauf force majeure)	Art. L.211-23

Le trajet intersites doit figurer sur le **relevé d'heures** au même titre que le travail presté sur site. Si l'addition du temps de présence et des trajets fait dépasser la durée normale, les heures excédentaires sont qualifiées d'heures supplémentaires.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans le **règlement interne** ou une note de service la liste des sites concernés et les modalités de déclaration des trajets intersites. Cette formalisation prévient les litiges sur la qualification et facilite les contrôles [ITM](#).

Les responsables RH doivent **sensibiliser les managers** à l'obligation d'intégrer ces déplacements dans le décompte du temps de travail. Un mauvais comptage expose à des redressements lors des contrôles [ITM](#) et à des réclamations salariales devant le Tribunal du travail (charge de la preuve incombant à l'employeur).

Il convient de vérifier que l'organisation des tournées ou rotations entre sites n'entraîne pas de **dépassement des durées maximales** (10 h/jour, 48 h/sem) ni du **repos journalier** de 11 heures consécutives. Le cas échéant, prévoir un **repos compensateur** ou une adaptation des horaires.

Pour les **salariés itinérants** (techniciens d'intervention, commerciaux, aides à domicile, agents de propreté), une attention particulière s'impose : la jurisprudence CJUE (arrêt Tyco, C-266/14) qualifie également de temps de travail le trajet domicile-premier/dernier client lorsque le salarié n'a pas de lieu fixe d'activité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition de la durée de travail (mise à disposition de l'employeur)
Art. L.211-5	Durée normale : 8 h/jour, 40 h/semaine
Art. L.211-12	Durée maximale : 10 h/jour, 48 h/semaine
Art. L.211-16 §3	Repos journalier minimal de 11 heures consécutives
Art. L.211-22	Définition du travail supplémentaire
Art. L.211-23	Procédure de notification ou d'autorisation auprès de l' ITM
Art. L.211-26	Plafond de 2 heures supplémentaires par jour
Art. L.211-27	Compensation : 1 h 30 de repos (règle) ou 140 % en paiement (exception)
Art. L.211-29	Tenue d'un registre des heures de travail
Jurisprudence CJUE	Affaire C-266/14 (Tyco, 10 septembre 2015) sur les itinérants
Position ITM	Q/R D5a10 sur la qualification du temps de trajet

Le trajet intersites effectué sur instruction de l'employeur constitue du temps de travail effectif rémunéré au salaire horaire normal. Le non-respect de cette intégration expose l'employeur à des redressements [ITM](#) et à des réclamations salariales, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

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.