

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

## Réponse courte

Oui, les temps de trajet entre deux sites sont considérés comme du travail effectif au Luxembourg lorsque le salarié, déjà en service, se déplace d'un site à un autre sur instruction de l'employeur pour accomplir une mission professionnelle. Ce temps doit être comptabilisé dans la durée journalière et hebdomadaire du travail, figurer sur les relevés d'heures et être pris en compte pour les heures supplémentaires.

Le trajet domicile-travail reste exclu du temps de travail effectif, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable. L'employeur doit s'assurer de la traçabilité de ces déplacements et veiller à ce que leur prise en compte ne conduise pas à un dépassement des durées maximales de travail prévues par la loi.

## Définition

Le temps de travail effectif, au sens de l'article [L.211-1](#) du Code du travail luxembourgeois, correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et agit conformément à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps de trajet s'entend du laps de temps nécessaire à un salarié pour se déplacer d'un lieu de travail à un autre, sur instruction de l'employeur, dans le cadre de l'exécution de ses fonctions.

## Conditions d'exercice

Le temps de trajet entre deux sites est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié, déjà en service, doit se déplacer d'un site à un autre pour accomplir une mission professionnelle, sur ordre de l'employeur. Cette qualification ne s'applique pas au trajet domicile-travail, qui demeure exclu du temps de travail effectif, sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle plus favorable. La jurisprudence luxembourgeoise considère que le salarié est à la disposition de l'employeur dès lors qu'il effectue un déplacement professionnel entre deux lieux de travail déterminés par l'employeur, pendant la plage horaire habituelle ou en dehors, si ce déplacement est imposé par les nécessités du service.

## Modalités pratiques

Le temps de trajet entre deux sites doit être comptabilisé comme du temps de travail effectif et intégré dans le calcul de la durée journalière et hebdomadaire du travail. Il doit figurer sur les relevés d'heures et être pris en compte pour l'appréciation des heures supplémentaires, le cas échéant. L'employeur doit veiller à ce que ces temps de déplacement ne conduisent pas à un dépassement des durées maximales de travail prévues par le Code du travail.

En cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir justifier de la réalité et de la durée des trajets professionnels effectués par les salariés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dans le règlement interne ou dans une note de service, les modalités de prise en compte des temps de trajet entre sites, notamment en précisant les situations concernées et les modalités de déclaration. Les responsables RH doivent sensibiliser les managers à l'obligation d'intégrer ces temps dans le décompte du temps de travail. Il convient également de vérifier que l'organisation des déplacements n'entraîne pas de dépassement des durées maximales de travail ou de repos, et de prévoir, le cas échéant, des mesures d'ajustement (repos compensateur, adaptation des horaires). Une attention particulière doit être portée à la traçabilité des déplacements, notamment via des outils de pointage ou des attestations de mission.

## Cadre juridique

- Article [L.211-1](#) du Code du travail : définition du temps de travail effectif.
- Article [L.211-4](#) du Code du travail : modalités de décompte du temps de travail.
- Jurisprudence de la Cour d'appel du Luxembourg, arrêts du 19 décembre 2019 et du 18 mars 2021 : reconnaissance du temps de trajet professionnel entre deux sites comme temps de travail effectif.
- Absence de disposition spécifique pour le trajet domicile-travail, sauf accord collectif ou usage plus favorable.

Le non-respect de l'intégration des temps de trajet professionnel dans le temps de travail effectif expose l'employeur à des sanctions administratives et à des réclamations salariales. Il est donc impératif de mettre en place des procédures de suivi et de contrôle adaptées.

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.