

# Un accord collectif peut-il exclure les trajets du calcul du temps de travail ?

## Réponse courte

Un accord collectif ne peut pas exclure du calcul du temps de travail effectif les trajets professionnels réalisés sur instruction de l'employeur, dès lors que le salarié est à sa disposition et ne peut vaquer à ses occupations personnelles. Toute clause visant à exclure ces périodes, qui doivent légalement être comptabilisées comme temps de travail effectif, est nulle et réputée non écrite.

En revanche, la négociation collective peut préciser les modalités de prise en compte des temps de déplacement et organiser la compensation des trajets non assimilés à du temps de travail effectif, sans modifier la qualification légale du temps de travail. Seules des dispositions plus favorables pour le salarié peuvent être introduites par accord collectif.

## Définition

Au Luxembourg, le temps de travail effectif est défini à l'article L.211-1 du Code du travail comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et agit selon ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Les temps de déplacement, ou trajets, désignent les périodes durant lesquelles le salarié se rend de son domicile à son lieu habituel de travail ou inversement, ainsi que les déplacements professionnels entre différents sites ou chez des clients dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

## Conditions d'exercice

La qualification des temps de trajet comme temps de travail effectif dépend de leur nature :

- Le trajet domicile-lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf disposition conventionnelle plus favorable.
- Les déplacements professionnels effectués pendant la journée de travail, entre différents sites ou chez des clients, constituent du temps de travail effectif.
- Les trajets exceptionnels, imposés par l'employeur en dehors du lieu habituel de travail, peuvent être assimilés à du temps de travail effectif si le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

Un accord collectif ne peut pas déroger à ces principes légaux pour exclure du temps de travail effectif des périodes qui, selon la loi ou la jurisprudence nationale, doivent être comptabilisées comme telles.

## Modalités pratiques

La négociation collective peut préciser les modalités de prise en compte des temps de déplacement, notamment pour les salariés itinérants ou affectés à des missions extérieures. Toutefois, un accord collectif ne saurait exclure du calcul du temps de travail effectif les déplacements professionnels réalisés sur instruction de l'employeur, dès lors que le salarié est à sa disposition. Seule une disposition plus favorable pour le salarié peut être introduite, par exemple en assimilant le trajet domicile-premier site d'intervention comme temps de travail effectif.

En revanche, l'accord collectif peut organiser la compensation des temps de déplacement non assimilés à du temps de travail effectif (par exemple, par l'octroi d'indemnités de déplacement), sans pour autant modifier la qualification légale du temps de travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de distinguer clairement, dans les accords collectifs ou règlements internes, les différentes catégories de trajets et leur traitement au regard du temps de travail. Toute clause visant à exclure du calcul du temps de travail effectif des périodes qui, selon la législation luxembourgeoise ou la jurisprudence nationale, doivent y être intégrées, est nulle et réputée non écrite. Les employeurs doivent veiller à la conformité des accords collectifs avec les dispositions impératives du Code du travail, sous peine de contentieux et de sanctions administratives.

Pour les salariés itinérants ou en déplacement, il convient de prévoir des modalités précises de décompte du temps de travail effectif, en tenant compte des spécificités de l'activité et des instructions de l'employeur.

## Cadre juridique

- Article [L.211-1](#) du Code du travail : définition du temps de travail effectif.
- Article [L.211-3](#) du Code du travail : dispositions impératives relatives à la durée du travail.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment arrêt du 11 juillet 2019 (n° 45130 du rôle), confirmant l'impossibilité d'exclure conventionnellement du temps de travail effectif les déplacements professionnels imposés par l'employeur.
- Toute clause d'un accord collectif contraire à ces dispositions est réputée non écrite conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

Un accord collectif ne peut jamais exclure du calcul du temps de travail effectif les trajets professionnels réalisés sur instruction de l'employeur. Toute tentative en ce sens expose l'employeur à un risque de nullité de la clause et à des sanctions en cas de contrôle ou de 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.