

# L'employeur peut-il prévoir une rémunération spécifique pour les temps de déplacement ?

## Réponse courte

**Oui**, il est possible de prévoir une **rémunération spécifique** pour les temps de déplacement professionnel au Luxembourg. Cette rémunération peut être fixée par contrat de travail, avenant ou accord collectif, sous forme de taux horaire distinct, d'indemnité forfaitaire ou de remboursement de frais, à condition de respecter le **minimum légal**.

Seul le temps de déplacement excédant le trajet habituel domicile-lieu de travail peut donner lieu à une rémunération supplémentaire, et il doit être assimilé à du temps de travail effectif si le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Les modalités doivent être formalisées et communiquées aux salariés pour garantir la transparence et l'égalité de traitement.

## Définition

Le **temps de déplacement professionnel** correspond à la période durant laquelle un salarié se déplace, pour les besoins de son activité, en dehors de son **trajet habituel** entre son domicile et son lieu de travail principal. Sont concernés les déplacements entre différents sites de l'employeur, les visites chez des clients ou les **missions temporaires** imposées par l'employeur.

Le **trajet quotidien** entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est pas assimilé à du temps de déplacement professionnel au sens du Code du travail luxembourgeois. Seuls les **déplacements imposés** par l'activité professionnelle, excédant ce trajet habituel, sont susceptibles d'être pris en compte.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser une rémunération de déplacement ?

Les modalités sont fixées par contrat, avenant ou accord collectif. La forme peut être un taux horaire, une indemnité forfaitaire ou un remboursement. Le respect du salaire social minimum est obligatoire. Les modalités doivent être communiquées aux salariés pour assurer transparence et égalité.

### Faut-il documenter la rémunération des déplacements ?

Oui, les procédures internes doivent être documentées et accessibles. La traçabilité des temps de déplacement, des justificatifs et des paiements est essentielle, notamment en cas de contrôle ITM ou de litige sur la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires.

### L'employeur peut-il prévoir une rémunération spécifique pour les déplacements ?

Oui, il est possible de prévoir une rémunération spécifique pour les temps de déplacement professionnel. Elle peut être fixée par contrat, avenant ou accord collectif sous forme de taux horaire distinct, indemnité forfaitaire ou remboursement de frais, dans le respect du minimum légal.

### Le trajet domicile-lieu habituel donne-t-il droit à une rémunération ?

Non, le trajet quotidien entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est pas assimilé à du temps de déplacement professionnel au sens du Code du travail luxembourgeois. Il est exclu de toute rémunération spécifique sauf clause contractuelle ou conventionnelle plus favorable.

### Les heures supplémentaires de déplacement bénéficient-elles d'une majoration ?

Oui, en cas de dépassement de la durée normale (8h/jour, 40h/semaine), les heures supplémentaires liées aux déplacements bénéficient d'une majoration de 40 % conformément à l'article L.211-27 du Code du travail. Le repos compensatoire de 1h30 par heure prestée s'applique prioritairement.

### Quels temps de déplacement peuvent être rémunérés en plus ?

Seul le temps de déplacement excédant le trajet habituel domicile-lieu de travail peut donner lieu à une rémunération supplémentaire. Il doit être assimilé à du temps de travail effectif si le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

## Conditions d'exercice

Les conditions de reconnaissance du temps de déplacement rémunéré sont les suivantes :

Condition	Exigence
Nature du déplacement	Professionnel, excédant le trajet habituel
Organisation imposée	Par l'employeur sur instruction
Liberté du salarié	Absence de liberté (à disposition)
Trajet domicile-lieu habituel	Exclu de la rémunération spécifique
Trajet excédant le trajet habituel	Peut être rémunéré
Disposition spécifique	Contrat, avenant ou accord collectif

## Modalités pratiques

Les modalités de mise en œuvre de la rémunération des déplacements :

Modalité	Règle applicable
Véhicule de fixation	Contrat, avenant ou accord collectif
Forme de la rémunération	Taux horaire, indemnité forfaitaire, remboursement
Minimum légal	Respect du salaire social minimum
Temps de travail effectif	Rémunéré au moins au taux horaire normal
Heures supplémentaires	Majoration de 40 % si dépassement
Traçabilité	Procédures internes documentées

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser les règles** applicables à la rémunération des temps de déplacement dans les contrats de travail, avenants ou accords collectifs, afin d'éviter tout litige ultérieur. Les employeurs doivent veiller à la **transparence des modalités** de calcul et d'indemnisation, ainsi qu'à l'information régulière des salariés sur leurs droits.

Il convient également de s'assurer que la rémunération des temps de déplacement n'aboutit pas à un dépassement des **durées maximales** de travail prévues par la loi, sauf **dérogation expresse** et encadrement humain approprié. Une analyse régulière des **pratiques internes** et des conventions collectives applicables est recommandée pour garantir la conformité et l'**égalité de traitement**.

## Cadre juridique

Les références applicables à la rémunération des temps de déplacement :

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-4</a> C. trav.	Définition du temps de travail effectif
Art. <a href="#">L.211-12</a> C. trav.	Durée maximale journalière (10 heures)
Art. <a href="#">L.211-27</a> C. trav.	Majoration des heures supplémentaires (40 %)
Art. <a href="#">L.222-9</a> C. trav.	Salaire social minimum
Conventions collectives	Dispositions sectorielles plus favorables
Jurisprudence nationale	Assimilation du trajet excédant au temps de travail

Veillez à documenter précisément les temps de déplacement et à informer les salariés des modalités applicables. Toute discrimination ou inégalité de traitement dans la rémunération des temps de déplacement est prohibée. Un contrôle humain régulier des pratiques est indispensable pour prévenir tout risque 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.