Les temps de trajet peuvent-ils générer des heures supplémentaires ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **trajet quotidien domicile-lieu de travail habituel n'est jamais du temps de travail** et ne génère donc pas d'heures supplémentaires. Cette règle découle de l'article **L.211-4** du Code du travail et d'une jurisprudence constante.

En revanche, le **déplacement professionnel** imposé par l'employeur (entre deux sites, chez un client, sur un chantier) constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur. S'il fait dépasser **8 h/jour ou 40 h/semaine**, il génère des heures supplémentaires.

Une exception jurisprudentielle (CJUE) concerne les **salariés itinérants sans lieu de travail fixe** : leurs trajets domicile-premier/dernier client comptent comme temps de travail.

Les heures supplémentaires sont compensées prioritairement par **1 h 30 de repos** par heure prestée ; le paiement à **140 %** n'intervient que si la récupération est impossible (art. L.211-27).

Définition

La **durée de travail** est définie à l'**article L.211-4** du Code du travail comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs ». La jurisprudence luxembourgeoise précise que la présence physique sur le lieu de travail n'est pas indispensable, l'élément déterminant étant la **mise à disposition effective**.

Il convient de distinguer trois situations : le **trajet domicile-travail** (déplacement quotidien vers le lieu habituel d'activité) ; le **déplacement professionnel** (mission imposée par l'employeur en dehors du lieu habituel) ; le **déplacement intersites** (trajet entre deux lieux d'exécution au cours d'une même journée). Cette distinction commande la qualification ou non en heures supplémentaires.

Questions fréquentes

Le déplacement entre deux sites compte-t-il dans les heures supplémentaires ?

Oui, le déplacement intersites (entre deux lieux d'exécution dans la même journée) est qualifié de temps de travail effectif. S'il fait dépasser 8h/jour ou 40h/semaine, il génère des heures supplémentaires conformément aux articles L.211-5, L.211-12 et L.211-22 du Code du travail.

Les itinérants génèrent-ils des heures supplémentaires sur leurs trajets ?

Oui, pour les salariés itinérants sans lieu fixe, les trajets domicile-premier client et dernier client-domicile comptent comme temps de travail (jurisprudence CJUE Tyco). S'ils font dépasser la durée normale (8h/jour, 40h/semaine), ils génèrent des heures supplémentaires.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les temps de trajet peuvent-ils générer des heures supplémentaires ?

Le trajet quotidien domicile-lieu de travail habituel n'est jamais du temps de travail et ne génère pas d'heures supplémentaires (article L.211-4). En revanche, le déplacement professionnel imposé entre deux sites ou chez un client constitue du temps de travail s'il y a mise à disposition.

Quelle compensation pour les heures supplémentaires de déplacement ?

Les heures supplémentaires sont compensées prioritairement par 1h30 de repos par heure prestée. Le paiement à 140 % n'intervient que si la récupération est impossible (article L.211-27 du Code du travail). L'autorisation préalable de l'ITM peut être requise selon les cas.

Quels critères qualifient un trajet en temps de travail effectif ?

Pour qu'un déplacement soit qualifié de temps de travail, le salarié doit être à la disposition de l'employeur, soumis à ses directives et ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (article L.211-4 du Code du travail). Ces conditions sont cumulatives.

Un déplacement à l'étranger imposé compte-t-il en heures supplémentaires ?

Oui, un déplacement à l'étranger imposé est qualifié de temps de travail effectif pour la durée de mise à disposition de l'employeur. S'il fait dépasser la durée normale, il génère des heures supplémentaires soumises au régime des articles L.211-22 et suivants du Code du travail.

Conditions d’exercice

Conditions de qualification selon le type de trajet :

Type de déplacement	Temps de travail ?	Heures supplémentaires possibles ?
Domicile ? lieu de travail habituel	Non	Non
Lieu de travail ? domicile	Non	Non
Site/siège ? client ou autre site (intersites)	Oui	Oui, si dépassement durée normale
Salarié itinérant (sans lieu fixe) : domicile ? 1er client	Oui (CJUE)	Oui, si dépassement
Salarié itinérant : dernier client ? domicile	Oui (CJUE)	Oui, si dépassement
Déplacement à l'étranger imposé	Oui (durée mise à disposition)	Oui, si dépassement

Pour qu'un déplacement soit qualifié de temps de travail effectif, le salarié doit être **à la disposition de l'employeur**, **soumis à ses directives** et ne pas pouvoir **vaquer librement à ses occupations personnelles**.

Modalités pratiques

Données chiffrées applicables aux heures supplémentaires liées aux déplacements :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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
Compensation prioritaire (règle)	1 h sup = **1 h 30** de repos rémunéré	Art. L.211-27 (1)
Paiement (exception)	**140 %** du salaire horaire	Art. L.211-27 (3)
Salaire horaire de référence	Salaire mensuel ÷ 173 h	Art. L.211-27 (3)
Notification/autorisation ITM	Préalable obligatoire (sauf force majeure)	Art. L.211-23
Registre obligatoire	Début, fin, durée du travail journalier	Art. L.211-29

Le paiement à 140 % n'est dû que dans deux hypothèses : récupération impossible pour raisons d'organisation, ou départ du salarié avant récupération. Dans tous les autres cas, la **récupération en temps de repos majoré** est la règle de principe.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément, dans le **contrat de travail** ou le **règlement interne**, le lieu de travail habituel ainsi que les éventuelles **clauses de mobilité**. Cette clarification contractuelle évite les contentieux ultérieurs sur la qualification des trajets.

L'**enregistrement précis** des temps de déplacement professionnel doit être assuré via pointage, feuilles de route ou applications dédiées, conformément à l'obligation du registre prévue à l'article L.211-29. La charge de la preuve du temps de travail effectif incombe à l'employeur en cas de contestation.

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

Avant toute prestation systématique d'heures supplémentaires liées aux déplacements, l'employeur doit **consulter la délégation du personnel** et introduire la notification ou la demande d'autorisation auprès de l'**ITM** (art. L.211-23). Les **conventions collectives** sectorielles peuvent prévoir des dispositions plus favorables (forfaits, indemnités spécifiques) qui s'imposent alors à l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.211-22	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, 2015) : trajet des itinérants sans lieu fixe

Le trajet domicile-travail habituel reste exclu du temps de travail, mais le déplacement professionnel imposé par l'employeur y est assimilé dès lors que le salarié est à sa disposition. La rémunération à 140 % est une exception ; la règle est la récupération en temps majoré (1 h 30).

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.