

Existe-t-il un plafond d'heures supplémentaires liées aux déplacements ?

Réponse courte

Aucun **plafond spécifique** ne s'applique aux heures supplémentaires liées aux déplacements professionnels au Luxembourg. Elles relèvent du **régime général** des heures supplémentaires (articles [L.211-22](#) et suivants du Code du travail).

La limite est de **2 heures supplémentaires par jour** maximum (article [L.211-26](#)). La **durée totale** du travail ne peut excéder **10 heures par jour** ni **48 heures par semaine** (article [L.211-12](#)). Le repos quotidien de 11h consécutives et hebdomadaire de 44h consécutives s'imposent.

Le **trajet domicile - lieu habituel** n'est pas du temps de travail effectif. En revanche, le **déplacement imposé** par l'employeur en dehors du lieu habituel peut être qualifié de temps de travail effectif (article [L.211-4](#)) et générer des heures supplémentaires.

Toute prestation requiert une **notification ou autorisation préalable de l'ITM** (article [L.211-23](#)) et ouvre droit à une majoration de **40 %** ou à **1,5 heure de repos** par heure supp. (article [L.211-27](#)).

Définition

La **durée de travail** correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, à l'exclusion des périodes de repos pendant lesquelles il n'est pas à sa disposition (article [L.211-4](#) du Code du travail). La **durée normale** est fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine (article [L.211-5](#)).

Les **heures supplémentaires** désignent toute heure de travail effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale (article [L.211-22](#)). Le **déplacement professionnel**, lorsqu'il est imposé par l'employeur en dehors du lieu de travail habituel et de l'horaire normal, peut être assimilé à du temps de travail effectif si le salarié reste à la disposition de l'employeur. La qualification dépend des circonstances concrètes du déplacement et de son lien avec l'exécution de la mission.

Questions fréquentes

Existe-t-il un plafond d'heures supplémentaires liées aux déplacements ?

Non, aucun plafond spécifique aux déplacements n'existe. Elles relèvent du régime général : maximum 2 heures supplémentaires par jour (article [L.211-26](#)), durée totale ne pouvant excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine (article [L.211-12](#) du Code du travail).

Le trajet domicile-lieu habituel génère-t-il des heures supplémentaires ?

Non, le trajet domicile-lieu habituel est exclu du temps de travail effectif 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. Seuls les déplacements imposés hors lieu habituel comptent.

Quelle majoration pour les heures supp. de déplacement ?

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de 40 % ou à 1,5 heure de repos par heure supplémentaire (article L.211-27 du Code du travail). Le repos compensatoire est prioritaire ; le paiement à 140 % n'intervient que si la récupération s'avère impossible.

Quelles autorisations pour les heures supplémentaires de déplacement ?

Toute prestation requiert une notification ou autorisation préalable de l'ITM, conformément à l'article L.211-23 du Code du travail. La traçabilité de la demande et de l'autorisation est essentielle pour démontrer la conformité en cas de contrôle ou de contentieux.

Quelles durées de repos respecter avec des heures de déplacement ?

Le repos quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives s'imposent même en cas de déplacements générant des heures supplémentaires. Ces minima du Code du travail (articles L.211-16 et L.231-11) ne peuvent être contournés par convention.

Quels critères pour qualifier un déplacement en heure supplémentaire ?

Le déplacement doit être ordonné par l'employeur, le salarié doit être à sa disposition, le déplacement doit avoir un lien direct avec l'exécution de la mission et être effectué en dehors de l'horaire habituel. Ces conditions cumulatives découlent de l'article L.211-4.

Conditions d'exercice

Distinction entre les types de déplacements selon leur qualification juridique :

Type de déplacement	Qualification	Génère des heures supp. ?
Trajet domicile - lieu habituel de travail	Exclu du temps de travail effectif	Non
Trajet entre deux lieux de travail	Temps de travail effectif	Oui, si dépassement durée normale
Déplacement imposé hors lieu habituel	Temps de travail effectif	Oui, si imposé par l'employeur
Mission ponctuelle hors horaire	Temps de travail effectif	Oui, si à disposition de l'employeur
Travailleurs itinérants (BTP, commerciaux)	Temps de travail effectif	Oui, déplacements intégrés à la mission

Conditions cumulatives pour qualifier un déplacement de temps de travail effectif :

- Déplacement **ordonné par l'employeur** par instruction expresse
- Salarié **à la disposition de l'employeur** durant le déplacement
- Lien direct avec l'**exécution de la mission** professionnelle
- Effectué **en dehors de l'horaire habituel** de travail

Modalités pratiques

Limites légales applicables aux heures supplémentaires (y compris liées aux déplacements) :

Critère	Valeur	Base légale
Heures supp. maximales par jour	2 heures	Article L.211-26
Durée totale maximale par jour	10 heures	Article L.211-12
Durée totale maximale par semaine	48 heures	Article L.211-12
Repos quotidien minimal	11 heures consécutives	Article L.211-16 , §3
Repos hebdomadaire minimal	44 heures consécutives	Article L.231-11
Majoration en numéraire	+40 % du salaire horaire	Article L.211-27
Récupération en repos	1,5 heure par heure supp.	Article L.211-27
Procédure préalable	Notification/autorisation ITM	Article L.211-23

Procédure pour le recours aux heures supplémentaires :

- **Avis préalable** de la délégation du personnel ou des salariés concernés
- **Notification écrite** à l'[ITM](#) (avis favorable de la délégation = autorisation tacite)
- **Inscription** des heures sur le registre obligatoire (article [L.211-29](#))
- **Compensation** par récupération prioritairement, à défaut paiement majoré

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **préciser dans le contrat de travail** ou dans une politique interne les modalités de prise en compte du temps de déplacement comme temps de travail effectif. Cette clarification prévient les contentieux liés à la qualification du temps de trajet.

Une **traçabilité rigoureuse** des déplacements professionnels (horaires de départ, d'arrivée, durée effective, motif de la mission) est essentielle. Le registre obligatoire prévu à l'article [L.211-29](#) doit refléter fidèlement ces temps lorsqu'ils sont assimilés à du temps de travail effectif.

L'employeur doit veiller à ne pas dépasser le **plafond légal** de 2h supplémentaires par jour ni la durée totale de 10h/jour et 48h/semaine, sauf autorisation expresse de l'[ITM](#) dans les cas exceptionnels prévus à l'article [L.211-23](#) (matières périssables, inventaires, danger national).

Il convient d'**informer les salariés** sur le mode de compensation retenu (récupération en temps libre ou paiement majoré) et de respecter les exclusions : les **cadres supérieurs** ne bénéficient pas du régime des heures supplémentaires, et certaines catégories (adolescents, femmes enceintes) sont strictement encadrées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-4	Définition de la durée de travail (à la disposition de l'employeur)
Article L.211-5	Durée normale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Article L.211-12	Durée maximale incluant heures supp. (10h/jour, 48h/semaine)
Article L.211-16, §3	Repos quotidien minimal de 11 heures consécutives
Article L.211-22	Définition des heures supplémentaires
Article L.211-23	Cas exceptionnels et procédure de notification/autorisation ITM
Article L.211-26	Limite de 2 heures supplémentaires par jour
Article L.211-27	Compensation : majoration de 40 % ou récupération de 1,5h
Article L.211-29	Registre obligatoire des heures de travail
Article L.231-11	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives

Le non-respect des limites légales d'heures supplémentaires expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives. La qualification du temps de déplacement comme temps de travail effectif est une question de fait : en cas de doute, la traçabilité documentaire et l'avis préalable de l'[ITM](#) sécurisent juridiquement la situation.

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.