Le temps de déplacement à l'étranger est-il considéré comme du temps de travail effectif ?

Réponse courte

Le **trajet domicile - lieu de travail habituel** n'est jamais comptabilisé comme du temps de travail effectif au Luxembourg, conformément à l'article L.211-4 du Code du travail. En revanche, le **déplacement ponctuel vers un lieu de mission à l'étranger imposé par l'employeur** est intégralement considéré comme du temps de travail effectif dès lors qu'il dépasse le trajet habituel et que le salarié reste à la disposition de son employeur durant le voyage.

La jurisprudence luxembourgeoise et celle de la Cour de justice de l'Union européenne (arrêt **Tyco**, C-266/14) appliquent un critère fonctionnel : le salarié est en travail effectif lorsqu'il se trouve dans l'**impossibilité de vaquer librement à ses occupations personnelles**. Le déplacement entre deux lieux de travail dans la même journée est donc rémunéré, et toute heure de trajet excédant le trajet habituel doit être décomptée et, le cas échéant, traitée comme heure supplémentaire dans la limite des plafonds L.211-12.

Définition

Le **temps de travail effectif** se définit, au sens de l'article L.211-4 du Code du travail luxembourgeois, comme la période pendant laquelle le salarié est à la **disposition de l'employeur**, à son lieu de travail ou à un autre lieu désigné, sans pouvoir **vaquer librement** à des occupations personnelles. Le critère retenu est la **mise à disposition effective** et non la prestation matérielle.

Le **temps de déplacement professionnel** désigne quant à lui toute période durant laquelle le salarié se déplace pour les besoins du service en dehors de l'horaire ordinaire et au-delà du **trajet habituel** domicile - travail. La qualification dépend d'une **analyse factuelle** : qui impose le déplacement, à quel lieu, dans quelle disponibilité du salarié, et pour quelle durée.

Questions fréquentes

Comment décompter les heures de déplacement à l'étranger ?

L'employeur cartographie le déplacement (départ, arrivées, escales, durée totale), calcule le trajet habituel à soustraire et inscrit les heures additionnelles au registre. La rémunération applique le taux horaire ou la majoration heures supplémentaires selon les plafonds (10h/jour, 48h/semaine de l'article L.211-12).

Le déplacement entre deux lieux de travail est-il rémunéré ?

Oui, le déplacement entre deux lieux de travail dans la même journée est rémunéré comme travail effectif au sens de l'article L.211-4 du Code du travail. Toute heure de trajet excédant le trajet habituel doit être décomptée et traitée comme heure supplémentaire dans la limite de l'article L.211-12.

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

Le temps de déplacement à l'étranger est-il considéré comme du temps de travail ?

Le trajet domicile-lieu de travail habituel n'est jamais comptabilisé comme du temps de travail effectif (article L.211-4 du Code du travail). En revanche, le déplacement ponctuel imposé vers un lieu de mission à l'étranger est intégralement considéré comme du temps de travail si le salarié reste à disposition.

Les indemnités de mission compensent-elles le temps de trajet ?

Non, les indemnités de mission (per diem, frais) sont distinctes du temps de travail effectif. Elles couvrent les frais de séjour ou de déplacement et ne se substituent pas à la rémunération des heures de travail effectif. Le repos quotidien de 11h doit être respecté avant reprise.

Quelle jurisprudence sur le temps de déplacement professionnel ?

La jurisprudence luxembourgeoise et la CJUE (arrêt Tyco, C-266/14) appliquent un critère fonctionnel : le salarié est en travail effectif lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de vaquer librement à ses occupations personnelles. Cette analyse s'applique aux déplacements à l'étranger imposés.

Quels critères qualifient un déplacement à l'étranger en travail effectif ?

Plusieurs critères cumulatifs : mise à disposition de l'employeur, imposition par l'employeur du lieu et moyen de transport, excédent du trajet habituel, déplacement entre deux lieux de travail, et impossibilité pour le salarié de vaquer librement à ses occupations personnelles.

Conditions d’exercice

La qualification d'un déplacement à l'étranger comme temps de travail effectif obéit à plusieurs critères cumulatifs.

Règle	Application
Mise à disposition de l'employeur	Salarié non libre de ses occupations personnelles
Imposition par l'employeur	Lieu et moyen de transport décidés par l'employeur
Excédent du trajet habituel	Seule la durée additionnelle est comptabilisée
Déplacement entre deux lieux de travail	Toujours travail effectif (jurisprudence)
Conduite d'un véhicule de service	Travail effectif si imposée par l'employeur
Trajet en train ou avion sans tâche	Travail effectif si disponibilité maintenue
Plafonds L.211-12 applicables	10h/jour et 48h/semaine moyennes incluses
Repos journalier de 11h	Doit être respecté avant reprise du travail

Modalités pratiques

La mise en œuvre pratique du décompte des temps de déplacement à l'étranger suppose une organisation rigoureuse.

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

Étape	Mise en œuvre
Cartographie du déplacement	Identifier départ, arrivées, escales, durée totale
Calcul du trajet habituel	Soustraire la durée du trajet domicile - bureau
Décompte du surplus	Inscrire les heures additionnelles au registre
Rémunération	Appliquer le taux horaire ou majoration heures sup
Repos compensateur	Octroyer si dépassement des plafonds journaliers
Indemnités de mission	Distinct du temps de travail (per diem, frais)
Documentation	Conserver ordres de mission et titres de transport
Information ITM	Si recours systématique au-delà de L.211-12

Pratiques et recommandations

L'employeur a intérêt à formaliser dans une **politique interne** ou un règlement d'ordre intérieur la méthode de décompte des temps de déplacement professionnel. Cette politique doit distinguer clairement le **trajet habituel** non rémunéré du temps de mission rémunéré, préciser le sort du temps passé en transport en commun (avec ou sans travail effectif), et fixer les modalités de **récupération** ou de paiement majoré. La consultation préalable de la délégation du personnel renforce la sécurité juridique de la pratique.

La jurisprudence de la **CJUE** rappelée par les juridictions luxembourgeoises est constante : un **salarié itinérant** ou en mission, placé sous les directives de son employeur quant au lieu et au moment du déplacement, ne peut se voir refuser la qualification de travail effectif au motif qu'il ne fournit pas de prestation manuelle pendant le voyage. Le critère est l'**absence de libre disposition** du temps personnel, et non l'intensité du travail réalisé pendant le trajet.

Il convient enfin de combiner le respect des **plafonds L.211-12** avec les règles de sécurité routière : un salarié qui conduit pour rejoindre un lieu de mission doit avoir bénéficié du **repos journalier** de 11 heures consécutives. Un dépassement structurel des plafonds expose l'employeur à un redressement ITM et à des **sanctions pénales** prévues au livre VI du Code du travail.

Cadre juridique

Les fondements légaux et jurisprudentiels du temps de déplacement à l'étranger sont précis.

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

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition du temps de travail effectif
Art. L.211-12	Plafonds journaliers et hebdomadaires de la durée du travail
Code du travail (L.211-1 et suivants)	Transposition directive 2003/88/CE
CJUE, 10 sept. 2015, Tyco, C-266/14	Trajet sans lieu fixe assimilé à du travail effectif
CJUE, 9 sept. 2003, Jaeger, C-151/02	Critère de la mise à disposition effective
Art. L.211-26	Plafond de 2 heures supplémentaires par jour

Le temps de déplacement à l'étranger imposé par l'employeur est qualifié de travail effectif dès lors que le salarié n'est pas libre de son temps. Seul le trajet habituel domicile - bureau échappe à cette qualification. Les plafonds L.211-12 et le repos journalier doivent être respectés.

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.