Le temps de déplacement entre deux lieux de travail est-il compté comme temps de travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **le temps de déplacement entre deux lieux de travail distincts constitue du temps de travail effectif** lorsqu'il est effectué sur instruction de l'employeur dans le cadre de l'activité professionnelle. Ce temps doit être intégralement comptabilisé dans la durée quotidienne et hebdomadaire du travail.

Pour être reconnu comme temps de travail, le déplacement doit respecter plusieurs critères : il doit avoir lieu entre deux sites professionnels (et non entre le domicile et le premier lieu de travail), le salarié doit être à la disposition de l'employeur pendant le trajet et suivre ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ces déplacements s'inscrivent dans l'exécution du contrat de travail et sont particulièrement fréquents pour les techniciens itinérants, commerciaux ou salariés intervenant sur plusieurs sites.

L'employeur doit enregistrer précisément ces périodes de déplacement et les inclure dans le calcul des heures supplémentaires le cas échéant. La distinction avec le trajet domicile-travail habituel reste fondamentale : seuls les déplacements professionnels entre sites pendant la journée de travail constituent du temps de travail effectif rémunéré.

Cette qualification repose sur la jurisprudence luxembourgeoise et les orientations de l'Inspection du travail et des mines, qui appliquent strictement le critère de disponibilité du salarié envers l'employeur durant ces périodes.

Définition

Le **temps de déplacement entre deux lieux de travail** désigne la période durant laquelle un salarié, déjà en situation de travail, se rend d'un premier site professionnel à un second sur instruction de l'employeur. Il s'agit d'un déplacement effectué dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, à l'exclusion du trajet domicile-lieu de travail habituel.

Ce temps se distingue du temps de trajet pour se rendre au travail ou en revenir, qui n'est jamais considéré comme temps de travail effectif. Le déplacement professionnel intervient après la prise de poste et avant la fin de la journée de travail, lorsque le salarié est déjà entré dans la sphère professionnelle.

Conditions d’exercice

Pour que le temps de déplacement entre deux lieux de travail soit qualifié de **temps de travail effectif**, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

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

- Le déplacement doit être **imposé par l'employeur** dans le cadre de l'activité professionnelle et non choisi librement par le salarié
- Le salarié doit être **à la disposition de l'employeur** et agir conformément à ses directives pendant le déplacement
- Le déplacement doit s'effectuer **entre deux lieux de travail distincts**, définis par l'employeur ou inhérents à la fonction du salarié (exemples : techniciens itinérants, commerciaux, personnel de nettoyage multi-sites, agents de maintenance)
- Le déplacement ne doit pas correspondre au **trajet habituel entre le domicile** et le premier ou dernier lieu de travail de la journée

La jurisprudence luxembourgeoise considère que le salarié ne doit pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles durant le trajet pour que celui-ci soit qualifié de temps de travail effectif.

Modalités pratiques

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail, intervenant après la prise de poste et avant la fin de la journée de travail, doit être **intégralement comptabilisé comme temps de travail effectif**. Ce temps doit être inclus dans le calcul de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, ainsi que dans l'appréciation des heures supplémentaires le cas échéant.

L'employeur doit veiller à **l'enregistrement précis** de ces périodes, notamment via des systèmes de pointage, des feuilles de route signées ou tout autre dispositif de suivi fiable. Cette obligation d'enregistrement découle de l'article L.211-29 du Code du travail qui impose à l'employeur d'inscrire sur un registre spécial le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié.

Les **pauses obligatoires** et les temps d'attente imposés lors des déplacements doivent également être pris en compte s'ils répondent aux critères du temps de travail effectif. En cas de déplacement avec véhicule de service, le temps de conduite entre sites professionnels constitue du temps de travail effectif.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser dans le règlement interne** ou dans une note de service les modalités de prise en compte du temps de déplacement entre sites, en précisant les cas d'application et les modalités de déclaration. Cette formalisation évite les contentieux ultérieurs.

Les salariés concernés doivent être **informés des procédures** à suivre pour la déclaration de ces temps, notamment :

- Les modalités d'enregistrement des déplacements (feuilles de route, application mobile, système de pointage)
- Les justificatifs éventuellement requis (bons de mission, planning client)
- Les délais de déclaration

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

En cas de litige, **la charge de la preuve** de la réalité et de la durée du déplacement incombe à l'employeur. Il est donc conseillé de prévoir un système de suivi fiable et documenté. Les managers de terrain doivent être sensibilisés à l'importance de la conformité avec la législation sur le temps de travail et aux risques en cas de non-respect.

Pour les **salariés itinérants** (commerciaux, techniciens de maintenance), il convient de préciser dans le contrat de travail ou une clause de mobilité que l'activité nécessite des déplacements réguliers entre différents sites clients ou lieux d'intervention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-4 du Code du travail	Définition de la durée de travail : "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs"
Article L.211-29 du Code du travail	Obligation pour l'employeur d'inscrire sur un registre spécial le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié
Arrêt Cour d'appel du 17 septembre 2009	Précise que le temps de travail est davantage que le temps de travail effectif : le laps de temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur compte comme temps de travail même sans travail effectif
Arrêt Cour d'appel du 23 mars 2015, n°40684	Confirme que le temps de déplacement entre deux lieux de travail constitue du temps de travail rémunéré pour toute la durée du trajet
Guidance ITM	L'Inspection du travail et des mines confirme que le déplacement effectué après s'être rendu au siège de l'entreprise pour accomplir une mission désignée par l'employeur constitue du temps de travail
Jurisprudence CJUE	Pour les salariés sans lieu de travail fixe ou habituel, le temps de déplacement entre domicile et sites des premiers et derniers clients peut constituer du temps de travail effectif selon les circonstances concrètes

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des **sanctions administratives** de l'ITM et à des réclamations salariales pour heures supplémentaires non payées, avec majoration de 40% et possible requalification en travail dissimulé.

Attention à la distinction fondamentale : seul le temps de déplacement professionnel entre sites constitue du temps de travail effectif. Le trajet domicile-travail, même effectué avec un véhicule de service, n'est jamais assimilé à du temps de travail effectif au Luxembourg, sauf cas particuliers des salariés itinérants sans lieu de travail fixe qui doivent se conformer aux directives de l'employeur durant le trajet.

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

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.

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