Le temps de trajet domicile-lieu de travail est-il du temps de travail ?

Réponse courte

Non. Le temps de trajet domicile-lieu de travail **n'est pas du temps de travail** au Luxembourg. Il n'ouvre droit ni à rémunération, ni à récupération. Le salarié n'étant pas à disposition de l'employeur, il peut vaquer librement à ses occupations personnelles. En revanche, les **déplacements professionnels** entre sites ou chez des clients constituent du temps de travail effectif et sont rémunérés.

Définition

Le **temps de trajet domicile-lieu de travail** est la période entre le domicile habituel et le lieu de travail contractuel. Il précède ou suit la prestation de travail. Le **déplacement professionnel** concerne les trajets réalisés sur instruction de l'employeur entre différents lieux de travail ou chez des clients. L'article L.215-5 du Code du travail confirme que les trajets domicile-travail ne comptent pas comme travail.

Conditions d’exercice

Selon **l'article L.211-4 du Code du travail**, la durée de travail est le temps pendant lequel le salarié est **à la disposition de l'employeur**. Le trajet domicile-travail ne remplit pas ce critère, quel que soit le mode de transport, la distance ou la durée. L'**ITM** (Inspection du travail et des mines) confirme cette position. Exception : si l'employeur demande au salarié de se rendre directement sur un **site inhabituel** ou d'effectuer des missions entre plusieurs sites, ces déplacements constituent du temps de travail.

Modalités pratiques

Le temps de trajet domicile-travail n'entre pas dans le calcul de la durée légale du travail. Les systèmes de **pointage** ne doivent comptabiliser que le temps de présence effective ou le travail effectif. Distinguez clairement :

- **Trajet domicile-travail habituel** : non rémunéré
- **Déplacements professionnels** (missions, interventions multi-sites, clients) : temps de travail rémunéré

Pour le **télétravail**, le temps de connexion marque le début du temps de travail effectif. La jurisprudence précise que même un trajet en véhicule d'entreprise n'est pas du temps de travail si le salarié n'a pas d'obligation de service et peut vaquer à ses occupations.

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

Pratiques et recommandations

Précisez dans le contrat de travail ou le règlement interne la distinction entre temps de travail effectif et trajets personnels. Les **conventions collectives** peuvent prévoir des avantages (prise en charge des frais de transport, indemnités). Pour les salariés itinérants (commerciaux, techniciens), établissez des **outils de traçabilité** (fiches de mission, relevés kilométriques). Garantissez **l'égalité de traitement** entre salariés similaires. Formez vos managers à cette différenciation pour éviter les litiges.

Cadre juridique

- **Article L.211-4 du Code du travail** : définit la durée de travail comme le temps où le salarié est à disposition de l'employeur
- **Article L.215-5 du Code du travail** : exclut expressément les trajets domicile-travail du temps de travail (secteur ferroviaire)
- **Article L.211-5 du Code du travail** : durée maximale normale (8h/jour, 40h/semaine)
- **Article L.225-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement
- **ITM (Question D5a10)** : confirme que le trajet domicile-travail n'est pas du temps de travail
- **Jurisprudence** : Cour d'appel (17/09/2009, n°32619 ; 23/03/2015, n°40684)

La distinction trajet personnel/déplacement professionnel est cruciale pour éviter les contentieux. Documentez clairement vos pratiques RH et formez vos managers, particulièrement pour les fonctions mobiles.

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.