Le temps de déplacement domicile-client est-il du temps de travail effectif au Luxembourg ?

Réponse courte

Le temps de déplacement domicile-client peut être considéré comme du temps de travail effectif au Luxembourg, à condition que le déplacement soit imposé par l'employeur, que le salarié soit à la disposition de l'employeur pendant ce temps (par exemple, en restant joignable ou en accomplissant des tâches professionnelles), et qu'il ne puisse pas vaquer librement à des occupations personnelles.

Ce temps se distingue du trajet habituel domicile-lieu de travail, qui n'est généralement pas du temps de travail effectif. Pour que le temps de déplacement domicile-client soit reconnu, il doit être formalisé et tracé par l'employeur, avec des modalités précises de déclaration et de justification.

Définition

Le temps de déplacement domicile-client correspond à la période durant laquelle un salarié quitte son domicile pour se rendre directement chez un client, sans passer par le siège ou l'établissement de l'employeur. Cette situation concerne principalement les salariés itinérants, tels que les techniciens, commerciaux ou consultants, dont la prestation de travail débute ou s'achève en dehors des locaux de l'employeur.

Ce temps de déplacement se distingue du trajet habituel domicile-lieu de travail, qui est généralement exclu du temps de travail effectif, sauf circonstances particulières prévues par la loi ou la convention collective applicable.

Conditions d'exercice

Pour que le temps de déplacement domicile-client soit reconnu comme temps de travail effectif, plusieurs conditions doivent être réunies. Selon l'article L.211-1 du Code du travail, le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Le déplacement doit être imposé par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, et le salarié doit être tenu de se rendre directement chez un client en début ou en fin de journée. Le salarié doit également être en mesure d'exécuter des instructions ou des tâches pendant ce déplacement, ou être disponible pour des directives de l'employeur.

Modalités pratiques

Pour intégrer le temps de déplacement domicile-client dans le temps de travail effectif, l'employeur doit :

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

- Vérifier que le déplacement est imposé par l'organisation du travail et non choisi librement par le salarié.
- S'assurer que le salarié est à la disposition de l'employeur pendant ce temps, notamment en restant joignable ou en accomplissant des tâches professionnelles.
- Mettre en place un système de déclaration et de traçabilité des déplacements professionnels, permettant de justifier la prise en compte de ces temps dans le calcul du temps de travail.

Il est recommandé de distinguer clairement, dans les documents internes, le temps de déplacement ordinaire (domicile-lieu de travail habituel) du temps de déplacement professionnel (domicile-client ou client-client), seul ce dernier pouvant être assimilé à du temps de travail effectif sous conditions.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent formaliser les modalités de prise en compte du temps de déplacement domicile-client dans le contrat de travail, le règlement interne ou une note de service. Il est conseillé de préciser les situations concernées, les modalités de déclaration par le salarié, ainsi que les justificatifs à fournir.

Un registre précis des déplacements professionnels doit être tenu, avec validation par la hiérarchie, afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec les obligations légales. L'employeur doit veiller au respect des durées maximales de travail et des temps de repos prévus par le Code du travail, et garantir l'égalité de traitement entre les salariés concernés.

En cas de doute sur l'application des règles, il est recommandé de consulter le service du personnel ou un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail luxembourgeois** : définition du temps de travail effectif.
- **Articles L.211-2 à L.211-5 du Code du travail** : durée maximale du travail, temps de repos, modalités de décompte.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés.
- **Jurisprudence nationale** : reconnaissance du temps de déplacement professionnel imposé comme temps de travail effectif sous conditions.
- **Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : recommandations sur la traçabilité et l'analyse au cas par cas.

La documentation précise des déplacements professionnels et l'information claire des salariés sur les règles applicables sont essentielles pour limiter les contestations et garantir la conformité avec le Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit également veiller à l'encadrement humain des dispositifs de suivi et à la protection des données personnelles lors de la collecte d'informations sur les déplacements.

© 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