Comment comptabiliser les heures irrégulières sur plusieurs sites ?

Réponse courte

Pour comptabiliser les heures irrégulières sur plusieurs sites, il faut enregistrer précisément la durée effective du travail, les temps de déplacement entre sites (considérés comme temps de travail effectif s'ils ont lieu pendant la journée de travail), ainsi que les pauses et éventuelles astreintes. L'employeur doit utiliser un système fiable de relevé individuel journalier, indiquant les heures de début et de fin de chaque intervention, le temps de déplacement inter-sites et les pauses, via un outil électronique ou un registre papier signé par le salarié.

Les heures supplémentaires doivent être identifiées distinctement et validées par la hiérarchie. Les déplacements entre le domicile et le premier ou dernier site ne sont pas comptabilisés comme temps de travail, sauf disposition contractuelle plus favorable. L'employeur doit garantir la traçabilité, la transparence et la conservation des relevés pendant au moins cinq ans, tout en respectant la protection des données personnelles.

Définition

Les heures irrégulières correspondent aux périodes de travail effectuées en dehors des horaires habituels ou fixes, notamment lorsque le salarié intervient sur plusieurs sites de l'employeur au cours d'une même période de paie. Cette situation concerne principalement les salariés mobiles, tels que les techniciens, agents de maintenance, commerciaux ou personnels d'entretien, dont la présence est requise sur différents lieux d'exécution du contrat de travail.

La comptabilisation de ces heures implique la prise en compte de la durée effective du travail, des temps de déplacement entre sites, ainsi que des éventuelles pauses et astreintes. Il convient de distinguer le temps de travail effectif du temps de déplacement, selon les critères légaux.

Conditions d'exercice

La répartition des heures irrégulières sur plusieurs sites doit être prévue par le contrat de travail ou par un avenant, précisant la mobilité géographique et les modalités de déplacement. L'employeur doit respecter les limites légales de la durée du travail, soit 8 heures par jour et 40 heures par semaine, conformément à l'article L.211-6 du Code du travail, sauf dérogations prévues par accord collectif ou autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Toute modification substantielle des horaires ou des sites d'affectation nécessite l'accord du salarié, sauf clause de mobilité expresse, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. Les temps de déplacement entre sites, lorsqu'ils sont réalisés pendant la journée de travail, sont considérés comme du temps de travail effectif (article L.211-1).

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

L’employeur doit également garantir l’égalité de traitement entre les salariés affectés à différents sites et assurer la traçabilité des horaires, conformément aux principes généraux du Code du travail.

Modalités pratiques

La comptabilisation des heures irrégulières sur plusieurs sites requiert la mise en place d’un système fiable d’enregistrement du temps de travail, conforme à l’article L.211-29 du Code du travail. L’employeur doit tenir un relevé individuel journalier précisant les heures de début et de fin de chaque intervention, le temps de déplacement entre sites, ainsi que les pauses.

Ce relevé peut être matérialisé par un système électronique (badgeuse, application mobile) ou un registre papier signé par le salarié. Les heures supplémentaires doivent être identifiées distinctement et validées par la hiérarchie, conformément à l’article L.211-23.

Les temps de déplacement entre le domicile et le premier site, ainsi qu’entre le dernier site et le domicile, ne sont pas considérés comme du temps de travail, sauf stipulation contractuelle ou usage plus favorable (article L.211-1). Les frais de déplacement doivent être remboursés conformément à la politique interne et aux barèmes fiscaux applicables.

L’employeur doit veiller à l’encadrement humain du dispositif de suivi des heures, notamment en cas d’utilisation d’outils numériques, afin de garantir la protection des données personnelles (article L.261-1 et suivants).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de comptabilisation des heures irrégulières dans une note de service ou un règlement interne, précisant les outils utilisés, les procédures de validation et les modalités de contrôle. L’employeur doit veiller à la transparence du système et à l’information régulière des salariés sur leurs droits et obligations, conformément à l’article L.414-1 relatif à l’information et la consultation du personnel.

Un contrôle périodique des relevés d’heures permet de prévenir les litiges et de garantir la conformité avec la réglementation. En cas de contestation, la charge de la preuve du temps de travail effectif incombe à l’employeur (article L.211-29(4)). Il est conseillé de conserver les relevés pendant au moins cinq ans, conformément à l’article L.211-29(5) du Code du travail.

Toute situation de travail fractionné ou de multi-sites doit être anticipée lors de la rédaction du contrat de travail afin d’éviter les contestations ultérieures. Il est également recommandé de consulter les représentants du personnel lors de la mise en place ou de la modification des dispositifs de suivi du temps de travail.

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

Cadre juridique

- **Articles L.211-1 à L.211-29 du Code du travail** : durée du travail, définition du temps de travail effectif, modalités de suivi et de conservation des relevés.
- **Article L.121-7 du Code du travail** : modification du contrat de travail et clause de mobilité.
- **Article L.211-23 du Code du travail** : heures supplémentaires.
- **Article L.414-1 du Code du travail** : information et consultation du personnel.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : protection des données personnelles dans le cadre du suivi du temps de travail.
- **Conventions collectives applicables** : dispositions spécifiques relatives à la gestion des horaires irréguliers et des déplacements inter-sites.
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : contrôle de la conformité des pratiques et sanctions en cas de manquement.

L'absence de relevé précis et fiable des heures travaillées sur plusieurs sites expose l'employeur à un risque de redressement par l'ITM et à une condamnation au paiement d'heures supplémentaires non déclarées. La charge de la preuve du temps de travail effectif incombe à l'employeur.

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.