Le temps passé à se rendre au garage avec le véhicule est-il du temps de travail ?

Réponse courte

Oui. Le temps passé par un salarié à conduire un véhicule de l'entreprise au garage constitue du **temps de travail effectif** dès lors que ce déplacement est réalisé sur instruction de l'employeur ou qu'il relève des fonctions normales du salarié. Pendant ce temps, le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles.
Il doit donc être comptabilisé, inscrit sur les relevés d'heures et pris en compte pour la durée légale du travail, les heures supplémentaires et les droits afférents (repos, rémunération).

Définition

Le **temps de travail effectif** est défini par l'article L.211-1 du Code du travail, et plus largement par les règles de durée du travail au Luxembourg, comme la période durant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, exécute ses directives et ne peut organiser librement son temps. La conduite d'un véhicule de l'entreprise pour le conduire au garage, à des fins d'entretien ou de restitution, entre dans cette définition dès lors qu'elle est ordonnée ou autorisée par l'employeur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il comptabiliser ce temps de déplacement ?

L'employeur doit comptabiliser ce temps comme temps de travail effectif et l'inscrire dans les relevés d'heures. Il doit l'inclure dans le calcul de la durée légale du travail et des heures supplémentaires. Si le déplacement intervient en dehors des horaires habituels, les règles du travail supplémentaire, du travail de nuit ou du repos s'appliquent.

Le temps passé à conduire un véhicule de l'entreprise au garage est-il considéré comme du temps de travail ?

Oui, le temps passé par un salarié à conduire un véhicule de l'entreprise au garage constitue du temps de travail effectif dès lors que ce déplacement est réalisé sur instruction de l'employeur ou qu'il relève des fonctions normales du salarié. Il doit être comptabilisé, inscrit sur les relevés d'heures et pris en compte pour la durée légale du travail et les heures supplémentaires.

Quelles conditions doivent être réunies pour que le déplacement au garage soit du temps de travail ?

Le déplacement doit être imposé par une instruction explicite de l'employeur ou découler des fonctions normales du salarié, être effectué sous l'autorité de l'employeur sans liberté d'organisation personnelle, et être directement lié à l'exécution du contrat de travail (entretien, réparation, restitution du véhicule).

Quelles sont les bonnes pratiques pour gérer ces déplacements professionnels ?

Il est recommandé de formaliser dans le contrat ou le règlement interne les règles relatives aux déplacements avec les véhicules de l'entreprise, d'assurer la traçabilité de ces périodes par des systèmes d'enregistrement, et d'informer clairement les salariés de leur qualification. En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

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

Conditions d’exercice

Il faut que le déplacement soit :

- imposé par une instruction explicite de l'employeur ou découle des fonctions normales du salarié ;
- effectué sous l'autorité de l'employeur, sans liberté d'organisation personnelle ;
- directement lié à l'exécution du contrat de travail (entretien, réparation, restitution).

Si ces conditions sont réunies, le temps de déplacement est qualifié de temps de travail effectif.

- **Instruction de l'employeur** : ordre ou mission confiée.
- **Disponibilité** : salarié placé sous l'autorité de l'employeur.
- **Lien direct avec le contrat** : tâche professionnelle.
- **Exclusion** : trajets domicile-travail, sauf exceptions prévues par la loi ou la jurisprudence.

Modalités pratiques

L'employeur doit comptabiliser ce temps comme temps de travail effectif et l'inscrire dans les relevés d'heures. Il doit aussi l'inclure dans le calcul de la durée légale du travail et des heures supplémentaires. Si le déplacement intervient en dehors des horaires habituels, les règles du travail supplémentaire, du travail de nuit ou du repos s'appliquent.

- **Comptabilisation** : enregistrement sur les relevés d'heures.
- **Calcul de la durée du travail** : inclusion pour la durée légale et les heures supplémentaires.
- **Repos et compensation** : application des articles relatifs au repos journalier et hebdomadaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans le contrat ou le règlement interne les règles relatives aux déplacements avec les véhicules de l'entreprise. Les employeurs doivent assurer la **traçabilité** de ces périodes et informer les salariés de leur qualification. En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

- **Formalisation écrite** : contrat ou règlement interne, en cohérence avec la politique véhicule de l'entreprise.
- **Traçabilité** : systèmes d'enregistrement ou feuilles de présence.
- **Information claire** : communication préalable aux salariés.
- **Charge de la preuve** : responsabilité de l'employeur en cas de contestation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-1 Code du travail	Définition du temps de travail effectif.
Article L.211-2 Code du travail	Modalités de décompte du temps de travail.
Article L.211-3 Code du travail	Durée maximale du travail.
Article L.211-4 Code du travail	Heures supplémentaires.
Articles L.312-1 et suivants	Repos journalier et hebdomadaire.
Article L.414-1 Code du travail	Égalité de traitement.
Jurisprudence luxembourgeoise	Confirmation que les déplacements ordonnés par l'employeur sont du temps de travail effectif.

Il est essentiel de distinguer entre un déplacement professionnel imposé (temps de travail effectif) et un trajet domicile-lieu de travail (non comptabilisé comme temps de travail, sauf exceptions). L'égalité de traitement et la traçabilité doivent être assurées pour sécuriser la gestion RH et prévenir les litiges.

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.