Le temps de trajet transfrontalier est-il considéré comme temps de travail effectif ?

Réponse courte

Le temps de trajet transfrontalier, c'est-à-dire le temps que met un salarié frontalier pour se rendre de son domicile situé à l'étranger à son lieu habituel de travail au Luxembourg, **n'est pas considéré comme du temps de travail effectif**. Ce temps de trajet n'ouvre donc droit à aucune rémunération spécifique ni à une majoration du temps de travail, et il n'est pas comptabilisé dans la durée légale ou conventionnelle du travail.

En revanche, si le salarié effectue un déplacement à la demande expresse de l'employeur, en dehors du trajet habituel domicile-lieu de travail (par exemple, pour se rendre directement sur un site client), ce temps de déplacement peut être reconnu comme temps de travail effectif, sous réserve que le salarié soit à la disposition de l'employeur et suive ses instructions.

Définition

Le **temps de travail effectif** est défini par l'article L.211-1 du Code du travail luxembourgeois comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles. Le **temps de trajet transfrontalier** correspond à la durée nécessaire pour qu'un salarié résidant hors du Luxembourg rejoigne son lieu habituel de travail situé sur le territoire luxembourgeois.

Ce temps de trajet concerne principalement les salariés frontaliers, c'est-à-dire ceux dont le domicile se situe dans un pays limitrophe et qui exercent leur activité professionnelle au Luxembourg.

Conditions d'exercice

En application de l'article L.211-1 du Code du travail, le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail, y compris lorsque ce domicile est situé à l'étranger, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Cette règle s'applique quelle que soit la distance parcourue ou la nature transfrontalière du déplacement.

Toutefois, si le salarié effectue un déplacement à la demande expresse de l'employeur, en dehors du trajet habituel domicile-lieu de travail (par exemple, pour se rendre directement sur un site client ou pour une mission spécifique), ce temps de déplacement peut être qualifié de temps de travail effectif, à condition que le salarié soit à la disposition de l'employeur et suive ses instructions.

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

Modalités pratiques

Pour les salariés frontaliers, le temps de trajet quotidien entre le domicile situé à l'étranger et le lieu de travail au Luxembourg ne donne lieu à aucune rémunération spécifique ni à une majoration du temps de travail. L'employeur n'est pas tenu de comptabiliser ce temps dans la durée légale ou conventionnelle du travail.

En revanche, lorsque le salarié est amené, sur instruction de l'employeur, à se rendre directement d'un lieu situé hors de son domicile à un autre site professionnel, ce temps de déplacement peut, selon les circonstances, être reconnu comme temps de travail effectif. Une analyse au cas par cas est alors nécessaire, en tenant compte de la disponibilité du salarié et de la nature des instructions reçues.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser dans les contrats de travail et règlements internes la distinction entre le temps de trajet domicile-travail et le temps de déplacement professionnel. Pour les salariés frontaliers, il convient d'informer explicitement que le temps de trajet transfrontalier n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, afin d'éviter toute contestation.

En cas de déplacements professionnels exceptionnels, il est conseillé de formaliser par écrit les modalités de prise en compte du temps de déplacement, notamment en matière de rémunération ou de récupération. Il est également important de garantir l'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

- Article L.211-1 du Code du travail luxembourgeois (définition du temps de travail effectif)
- Article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à la qualification du temps de trajet
- Principes généraux de traçabilité et d'encadrement humain des décisions RH

Pour prévenir tout litige, veillez à documenter précisément la distinction entre temps de trajet domicile-travail et temps de déplacement professionnel, et à informer les salariés frontaliers de la réglementation applicable. Assurez-vous également que toute décision automatisée en matière de gestion du temps de travail fasse l'objet d'un encadrement humain et d'une traçabilité conforme aux obligations légales.

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.