

Les temps de déplacement sont-ils rémunérés dans les associations de soins ou d'aide à domicile ?

Réponse courte

Dans le secteur des soins et de l'aide à domicile au Luxembourg, le temps de déplacement entre le domicile du salarié et le premier lieu d'intervention, ainsi qu'entre le dernier lieu d'intervention et le domicile, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunéré. En revanche, le temps de déplacement entre deux interventions successives chez différents bénéficiaires au cours de la journée constitue du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel.

La rémunération de ces temps de déplacement intermédiaires est obligatoire, indépendamment du mode de transport utilisé, dès lors que le déplacement est imposé par l'organisation du travail et qu'il s'effectue dans le cadre des missions confiées par l'association.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir des modalités plus favorables, mais la règle minimale imposée par la législation luxembourgeoise demeure la prise en compte des déplacements entre interventions comme temps de travail effectif.

Définition

Le **temps de déplacement professionnel** désigne la période durant laquelle un salarié se déplace, sur instruction de l'employeur, d'un lieu d'intervention à un autre dans le cadre de l'exécution de ses missions. Dans le secteur des soins et de l'aide à domicile, il s'agit principalement des déplacements effectués entre les domiciles de différents bénéficiaires au cours d'une même journée de travail.

Le **temps de travail effectif** est défini par l'article [L.211-1](#) du Code du travail comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les déplacements entre le domicile du salarié et le premier lieu d'intervention, ainsi qu'entre le dernier lieu d'intervention et le domicile, relèvent du temps de trajet domicile-travail et ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable prévue par convention collective ou accord d'entreprise.

Conditions d'exercice

Pour que le temps de déplacement soit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré, les conditions suivantes doivent être réunies :

- Le déplacement doit intervenir entre deux lieux d'intervention distincts, sur instruction de l'employeur, au cours d'une même journée de travail.
- Le salarié doit être à la disposition de l'employeur pendant ce déplacement, sans pouvoir disposer librement de son temps.
- Le déplacement doit être nécessaire à l'exécution des missions confiées par l'association.

Les déplacements effectués à la demande expresse du salarié, en dehors de toute contrainte organisationnelle imposée par l'employeur, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Modalités pratiques

La durée des déplacements entre interventions doit être comptabilisée dans le temps de travail journalier du salarié et rémunérée au taux horaire habituel, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Il appartient à l'employeur de mettre en place un système fiable d'enregistrement des temps de déplacement, par exemple via des feuilles de route, des applications de gestion ou des relevés d'heures.

Les frais de déplacement (kilométriques, transports en commun, etc.) sont distincts de la rémunération du temps de déplacement et doivent être remboursés conformément aux dispositions du Code du travail et, le cas échéant, à la convention collective applicable au secteur des soins et de l'aide à domicile.

En cas de litige sur la durée ou la rémunération des temps de déplacement, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit pouvoir justifier de l'organisation du travail et des déplacements imposés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux associations de :

- Formaliser dans le contrat de travail ou le règlement interne les modalités de prise en compte et de rémunération des temps de déplacement.
- Sensibiliser les salariés à l'importance de l'enregistrement précis des temps de déplacement entre interventions.
- Prévoir, dans la mesure du possible, une organisation des tournées permettant d'optimiser les temps de déplacement et de limiter les périodes non productives.
- Vérifier régulièrement la conformité des pratiques internes avec la convention collective sectorielle et la législation nationale.

L'employeur doit veiller à ce que la charge de travail, y compris les temps de déplacement, respecte les durées maximales de travail et les temps de repos prévus par le Code du travail.

Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail** : définition du temps de travail effectif.
- **Article L.211-4 du Code du travail** : modalités de décompte du temps de travail.
- **Convention collective de travail pour le secteur d'aide et de soins à domicile** (dernière version en vigueur en 2025) : dispositions spécifiques sur la prise en compte et la rémunération des temps de déplacement.
- Jurisprudence nationale constante : reconnaissance du temps de déplacement entre interventions comme temps de travail effectif.

Il est essentiel de distinguer clairement les temps de déplacement assimilés à du temps de travail effectif de ceux qui relèvent du trajet domicile-travail. Une mauvaise application de ces règles expose l'association à des risques de contentieux prud'homaux et à des sanctions administratives en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

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.