Le temps de préparation d’un poste est-il compté comme du temps de travail ?

Réponse courte

Le temps de préparation d’un poste est compté comme du temps de travail effectif au Luxembourg, à condition qu’il soit imposé par l’employeur ou la nature du poste, et que le salarié soit à la disposition de l’employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ce temps doit être intégré dans le calcul de la durée du travail, enregistré sur les relevés d’heures et rémunéré comme le temps d’activité principale. Les opérations de préparation facultatives ou résultant d’une initiative personnelle ne sont pas prises en compte dans la durée du travail.

Définition

Le temps de préparation d’un poste correspond à la période précédant l’exécution des tâches principales, durant laquelle le salarié effectue des opérations nécessaires à la mise en route, à la sécurisation ou à l’organisation de son activité professionnelle. Cela inclut, par exemple, l’habillage obligatoire, la vérification ou la mise en place d’outils, la prise de consignes, ou tout acte indispensable à l’exercice effectif des fonctions.

Ce temps est distinct des pauses ou des temps de déplacement domicile-travail, et ne concerne que les activités imposées par la nature du poste ou par l’employeur, qui conditionnent l’exécution des tâches principales.

Conditions d’exercice

Pour être reconnu comme temps de travail effectif, le temps de préparation doit remplir deux conditions cumulatives : le salarié doit être à la disposition de l’employeur et se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les opérations de préparation imposées par la réglementation interne, la convention collective ou la nature du poste relèvent du temps de travail effectif. À l’inverse, les temps de préparation facultatifs ou résultant d’une initiative personnelle ne sont pas pris en compte dans la durée du travail.

L’égalité de traitement doit être respectée entre les salariés placés dans des situations comparables, conformément à l’article L.241-1 du Code du travail.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit intégrer le temps de préparation obligatoire dans le calcul de la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce temps doit être enregistré sur les relevés d'heures et rémunéré au même titre que le temps consacré à l'activité principale.

Les systèmes de pointage ou d'enregistrement du temps de travail doivent permettre de tracer précisément le début et la fin du temps de travail, y compris les phases de préparation. Les conventions collectives ou règlements internes peuvent préciser la nature des opérations concernées, leur durée et les modalités de contrôle.

En cas de litige, la charge de la preuve de la non-imposition ou du caractère non nécessaire du temps litigieux incombe à l'employeur, conformément à l'article L.211-1 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, par note de service ou règlement interne, la liste des opérations de préparation considérées comme obligatoires, ainsi que leur durée indicative. Les managers et les salariés doivent être informés de la distinction entre temps de préparation obligatoire et initiatives personnelles, afin de limiter les risques de contestation.

Un contrôle régulier de la conformité des pratiques internes avec la législation et la jurisprudence nationale est conseillé. L'employeur doit veiller à la traçabilité des temps de préparation et à l'encadrement humain des dispositifs de contrôle du temps de travail, conformément aux principes de transparence et de protection des données personnelles (articles L.261-1 et suivants du Code du travail).

Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail** : définit le temps de travail effectif comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et agit selon ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : encadrement des dispositifs de surveillance et de contrôle du temps de travail, respect de la vie privée et de la protection des données.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg : reconnaissance du temps d'habillage obligatoire, de prise de consignes ou de préparation imposée comme temps de travail effectif.
- Dispositions conventionnelles ou accords collectifs applicables, sous réserve de leur conformité avec le Code du travail.

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

L’absence de prise en compte du temps de préparation obligatoire lors d’un contrôle de l’Inspection du travail et des mines (ITM) peut entraîner des sanctions administratives, des rappels de salaire et des risques de contentieux. Il est essentiel de documenter et de justifier la gestion de ces temps pour chaque salarié concerné.

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.