Le temps passé à se connecter à un système informatique est-il du temps de travail ?

Réponse courte

Le temps passé à se connecter à un système informatique est considéré comme du **temps de travail effectif** au Luxembourg, dès lors que cette connexion est imposée par l'organisation du travail et qu'elle conditionne l'accès aux outils nécessaires à l'activité professionnelle.

Pour être reconnu comme tel, le salarié doit être tenu de se connecter pour débuter son activité, la connexion doit avoir lieu sur le lieu de travail ou en télétravail autorisé, à un moment déterminé ou imposé, et le salarié doit être à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Ce temps doit donc être inclus dans le calcul de la durée du travail, dans le décompte des heures supplémentaires, et intégré dans les systèmes de pointage, sous peine de sanctions pour l'employeur en cas d'omission.

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, doit se conformer à ses directives et exerce ses activités ou fonctions. La connexion à un système informatique, lorsqu'elle est nécessaire à l'exécution des tâches professionnelles, constitue une opération préalable à la prise de poste.

Ce temps de connexion est considéré comme du temps de travail effectif dès lors qu'il est imposé par l'organisation du travail et qu'il conditionne l'accès aux outils nécessaires à l'activité professionnelle.

Conditions d'exercice

Pour que le temps de connexion soit reconnu comme temps de travail effectif, les conditions suivantes doivent être réunies :

- Le salarié doit être tenu, par l'organisation du travail ou par instruction de l'employeur, de se connecter à un système informatique pour débuter son activité.
- La connexion doit s'effectuer sur le lieu de travail ou dans le cadre du télétravail autorisé, à un moment déterminé ou imposé par l'employeur.
- Pendant cette période, le salarié doit être à la disposition de l'employeur, sous sa subordination, et ne pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces critères sont cumulatifs et doivent être appréciés au regard de la réalité de l'organisation du travail.

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

Modalités pratiques

En pratique, le temps consacré à l'allumage de l'ordinateur, à l'ouverture de session et à la connexion aux applications professionnelles doit être inclus dans le calcul de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, ainsi que dans le décompte des heures supplémentaires, lorsque ces opérations sont indispensables à la prise de poste.

L'employeur doit veiller à ce que les systèmes de pointage ou de contrôle du temps de travail intègrent ce laps de temps, notamment dans les environnements où la connexion informatique est un préalable obligatoire à l'activité.

Il est également nécessaire de garantir la traçabilité de ces temps de connexion, conformément à l'obligation de contrôle du temps de travail prévue par l'article L.211-29 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser, dans le règlement interne ou dans les consignes opérationnelles, les modalités de prise de poste incluant la connexion informatique.

L'harmonisation des pratiques de pointage, par exemple en autorisant l'enregistrement du temps de travail dès le début de la procédure de connexion, permet de prévenir les contestations et d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés.

Les salariés doivent être informés de leurs droits et obligations relatifs à la prise en compte de ce temps. En cas de litige, la charge de la preuve du temps de travail effectif incombe à l'employeur, qui doit pouvoir justifier des modalités de contrôle mises en place.

Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail** : définition du temps de travail effectif.
- **Article L.211-29 du Code du travail** : obligation de contrôle et de documentation du temps de travail par l'employeur.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg : reconnaissance du temps imposé par l'organisation du travail comme temps de travail effectif, y compris les opérations techniques nécessaires à la prise de poste.
- Avis de l'Inspection du travail et des mines (ITM) : inclusion du temps de connexion dans le temps de travail effectif lorsque celui-ci est imposé par l'employeur.

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

L’omission de comptabiliser le temps de connexion comme temps de travail effectif constitue une infraction à la législation sur la durée du travail et peut exposer l’employeur à des sanctions administratives, à des réclamations salariales ou à des actions en justice pour non-respect de l’égalité de traitement.

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.