# Le temps d’attente sur site est-il compté comme temps de travail ?

## Réponse courte

Le temps d’attente sur site est **compté comme temps de travail effectif** au Luxembourg, à condition que le salarié soit physiquement présent sur un lieu déterminé par l’employeur et reste à sa disposition sans pouvoir disposer librement de son temps.

Ce temps doit être **intégralement pris en compte dans le décompte des heures travaillées**, y compris pour le calcul des heures supplémentaires, du repos hebdomadaire et des droits afférents tels que la rémunération et les congés. L’employeur doit assurer la traçabilité de ces périodes et respecter l’égalité de traitement entre salariés.

## Définition

Le temps d’attente sur site correspond à la période durant laquelle un salarié, présent physiquement sur le lieu de travail à la demande de l’employeur, n’exécute pas directement ses tâches habituelles mais reste à disposition pour intervenir en cas de besoin. Cette situation se distingue des périodes de pause ou de repos, pendant lesquelles le salarié n’est pas tenu de rester à la disposition de l’employeur.

Le temps d’attente sur site implique que le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles et doit se conformer aux instructions de l’employeur. Cette notion s’inscrit dans la définition du temps de travail effectif telle que prévue par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d’exercice

Pour que le temps d’attente sur site soit qualifié de temps de travail effectif, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- Le salarié doit être physiquement présent sur un lieu déterminé par l’employeur.
- Le salarié doit être à la disposition de l’employeur, sans pouvoir disposer librement de son temps.

La contrainte d’être prêt à intervenir à tout moment, sans liberté de mouvement, caractérise le temps de travail effectif, même en l’absence d’activité productive continue. L’égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l’application de ces règles.


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

## Modalités pratiques

Le temps d'attente imposé sur site doit être intégralement comptabilisé comme temps de travail effectif dans le décompte des heures travaillées. Cela inclut le calcul des heures supplémentaires, du repos hebdomadaire et des droits afférents tels que la rémunération et les congés.

L'employeur a l'obligation de mettre en place un système fiable et traçable d'enregistrement de ces périodes, distinct des pauses non rémunérées. En cas de litige, la charge de la preuve de la réalité et de la durée du temps d'attente incombe à l'employeur, conformément au principe de traçabilité et à l'encadrement humain des dispositifs de suivi.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans le contrat de travail ou dans un avenant les modalités d'organisation du temps d'attente sur site, notamment la durée, la fréquence et la rémunération applicable. L'employeur doit veiller à ne pas assimiler à tort des périodes de pause ou de repos à du temps d'attente sur site, sous peine de requalification et de sanctions.

Une politique interne claire, communiquée aux salariés, permet de prévenir les contestations et de garantir la conformité des pratiques avec la législation luxembourgeoise. Il est conseillé d'informer et de consulter le personnel ou ses représentants sur les modalités de gestion du temps d'attente, conformément aux obligations de dialogue social.

## Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail luxembourgeois** : définit le temps de travail effectif comme toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir disposer librement de son temps.
- **Article L.211-9 du Code du travail** : obligation de tenue d'un relevé du temps de travail.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés.
- **Jurisprudence de la Cour d'appel du travail** : confirme que le temps d'attente imposé sur site constitue du temps de travail effectif, indépendamment de l'intensité de l'activité.
- **Conventions collectives** : peuvent prévoir des dispositions plus favorables, sans déroger au principe au détriment du salarié.
- **Obligations de traçabilité et d'encadrement humain** : applicables à tout dispositif de suivi du temps de travail.


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

L’absence de comptabilisation du temps d’attente sur site comme temps de travail effectif expose l’employeur à des sanctions administratives, à des rappels de salaire et à un contrôle renforcé de l’Inspection du travail et des mines (ITM). Il est essentiel de garantir la traçabilité et l’encadrement humain des dispositifs de suivi du temps de travail.

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.