

Les temps d'habillage et de déshabillage sont-ils du temps de travail en HORECA ?

Réponse courte

Oui, sous conditions précises. Le Code du travail luxembourgeois ne contient pas de disposition spécifique sur le temps d'habillage. Toutefois, l'article L.211-2 définit le temps de travail comme toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Lorsque l'employeur impose le port d'un uniforme ou d'une tenue de travail et que l'habillage doit obligatoirement se faire sur le lieu de travail, ce temps constitue du temps de travail effectif et doit être rémunéré.

Cette interprétation est confirmée par la jurisprudence de la CJUE. En HORECA, où les tenues de service sont fréquemment imposées pour des raisons d'hygiène alimentaire ou d'image de marque, le temps d'habillage et de déshabillage doit donc être comptabilisé dans les heures de travail et rémunéré dès lors que ces deux conditions cumulatives sont réunies.

Définition

Le **temps d'habillage** désigne la période nécessaire pour revêtir une tenue de travail imposée par l'employeur. Le **temps de déshabillage** couvre l'opération inverse en fin de service. Le **temps de travail effectif** au sens de l'article L.211-2 englobe toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur.

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne retient que le temps d'habillage est du temps de travail lorsque deux critères cumulatifs sont remplis : l'obligation de porter une tenue imposée par l'employeur et l'obligation de procéder à l'habillage sur le lieu de travail.

Questions fréquentes

Combien de temps compter pour l'habillage en cuisine HORECA ?

L'employeur peut compter 10 à 15 minutes par opération d'habillage selon la complexité de la tenue. Cette durée raisonnable doit être intégrée dans le décompte du temps de travail rémunéré, particulièrement pour les tenues d'hygiène imposées en cuisine.

Comment réclamer le paiement rétroactif du temps d'habillage HORECA ?

Le salarié peut réclamer le paiement rétroactif du temps d'habillage non comptabilisé devant le tribunal du travail. La prescription quinquennale s'applique. Documenter les obligations de tenue et de lieu d'habillage par le règlement intérieur ou les pratiques renforce le dossier.

L'employeur HORECA doit-il fournir des vestiaires ?

Oui, l'employeur doit prévoir des vestiaires adaptés et accessibles, conformes aux prescriptions de sécurité et d'hygiène, lorsque l'habillage sur le lieu de travail est exigé. Cette mise à disposition est indispensable au respect des obligations en matière de tenue de service.

Les temps d'habillage et de déshabillage sont-ils du temps de travail en HORECA ?

Oui, sous conditions précises. Lorsque l'employeur impose le port d'un uniforme et que l'habillage doit obligatoirement se faire sur le lieu de travail, ce temps constitue du temps de travail effectif au sens de l'article L.211-2 du Code du travail.

Les tenues d'hygiène cuisine HORECA imposent-elles l'habillage sur place ?

Oui, les tenues d'hygiène obligatoires en cuisine imposent généralement l'habillage sur place pour des raisons sanitaires. Le règlement (CE) 852/2004 sur l'hygiène alimentaire justifie cette exigence, qualifiant alors le temps d'habillage en temps de travail effectif rémunéré.

Quels critères qualifient le temps d'habillage en temps de travail HORECA ?

Deux critères cumulatifs sont requis selon la jurisprudence CJUE : l'obligation de porter une tenue imposée par l'employeur et l'obligation de procéder à l'habillage sur le lieu de travail. Si les deux conditions sont réunies, le temps d'habillage est rémunéré.

Conditions d'exercice

La qualification du temps d'habillage dépend des exigences de l'employeur en matière de tenue.

Situation	Qualification
Tenue imposée + habillage sur place	Temps de travail effectif (art. L.211-2)
Tenue imposée + habillage possible à domicile	Pas nécessairement du temps de travail
Tenue libre choisie par le salarié	Pas du temps de travail
Tenue d'hygiène obligatoire (cuisine)	Temps de travail (habillage sur place imposé)
Uniforme de service (salle)	Temps de travail si habillage sur place exige
Equipements de protection individuelle	Temps de travail dans tous les cas

Modalités pratiques

L'employeur HORECA doit intégrer le temps d'habillage dans le décompte du temps de travail lorsqu'il impose la tenue et le lieu d'habillage.

Point pratique	Detail
Contrat ou reglement interieur	Preciser les exigences de tenue et le lieu d'habillage
Decompte	Inclure le temps d'habillage dans le registre de temps de travail
Duree raisonnable	Compter 10 a 15 minutes par operation selon la complexite de la tenue
Vestiaires	Mettre a disposition des vestiaires conformes si l'habillage est sur place
Remuneration	Le temps d'habillage compte dans la duree du travail remuneree
Contestation	Le salarie peut reclamer le paiement retroactif du temps d'habillage non comptabilise

Pratiques et recommandations

Formaliser dans le reglement interieur ou le contrat de travail les obligations relatives a la tenue de travail, en precisant si l'habillage doit se faire sur place, car cette precision determine directement la qualification en temps de travail.

Integrer systematiquement le temps d'habillage dans le planning des equipes pour eviter que les salaires ne commencent leur service en retard ou ne travaillent au-dela de la duree prevue.

Prevoir des vestiaires adaptes et accessibles, conformes aux prescriptions de securite et d'hygiene, lorsque l'habillage sur le lieu de travail est exige. La coupure de service ne doit pas etre confondue avec le temps d'habillage.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <u>L.211-2</u> du Code du travail	Definition du temps de travail effectif
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du chapitre HORECA
Jurisprudence CJUE	Qualification du temps d'habillage en temps de travail

Le Code du travail luxembourgeois ne mentionne pas explicitement le temps d'habillage, mais l'article L.211-2 et la jurisprudence CJUE permettent de le qualifier en temps de travail effectif. En HORECA, ou le port de tenue est tres frequent, l'employeur doit integrer ce temps dans le decompte des heures.

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.