

Les temps d'habillage et de deshabillage 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 deshabillage 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 deshabillage** 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.

Conditions d'exercice

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

Situation	Qualification
Tenue imposee + habillage sur place	Temps de travail effectif (art. <u>L.211-2</u>)
Tenue imposee + habillage possible a domicile	Pas necessairement du temps de travail
Tenue libre choisie par le salarie	Pas du temps de travail
Tenue d'hygiene obligatoire (cuisine)	Temps de travail (habillage sur place impose)
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 integrer le temps d'habillage dans le decompte 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 salaries 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.