



Gérer le temps d’habillage, de déshabillage et de douche de vos salariés

- Fiche rédigée par l’équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 04/03/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 04/03/2020

Certains métiers imposent aux salariés le port d’une tenue vestimentaire spécifique, et parfois même, pour ce qui concerne les métiers salissants, de prendre une douche. Comment doivent-être rémunérés ces temps ? Constituent-ils du temps de travail effectif ?

Habillage/déshabillage et douche = temps de travail effectif ?

Temps de travail effectif : une définition. Afin de rémunérer « justement » les heures accomplies par un salarié, il faut tenir compte de son temps de travail effectif : il s’agit de la période pendant laquelle le salarié est à votre disposition et se conforme à vos directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps d’habillage et de déshabillage...

{ABONNEZ-VOUS}

Habillage/déshabillage et douche = quelles contreparties ?

Des contreparties impératives ? S’agissant des temps de douche, leur rémunération est impérative. Elle ne doit, toutefois, pas se confondre avec les contreparties liées au temps d’habillage/de déshabillage des salariés.

Des conditions toutefois...

{ABONNEZ-VOUS}

[BANNIERE_DROITE]