Le temps de changement de tenue de travail est-il rémunéré ?

Réponse courte

Le temps de changement de tenue de travail est rémunéré au Luxembourg lorsque le port de la tenue est imposé par l'employeur et que le changement doit s'effectuer sur le lieu de travail ou dans un espace désigné, sans que le salarié ait la liberté de le faire ailleurs ou à un autre moment. Dans ce cas, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et doit être inclus dans le calcul de la durée de travail, puis rémunéré comme tel.

L'employeur doit mettre en place un système fiable d'enregistrement de ce temps et formaliser les modalités dans le règlement interne ou une note de service. En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Définition

Le temps de changement de tenue de travail correspond à la période durant laquelle un salarié revêt ou retire un vêtement professionnel imposé par l'employeur pour l'exécution de ses fonctions. Cette tenue peut inclure des uniformes, des équipements de protection individuelle ou des vêtements professionnels distincts des habits civils.

Ce temps est concerné lorsque le port de la tenue est obligatoire et que le changement doit s'effectuer sur le lieu de travail ou dans un espace désigné par l'employeur. La question de la rémunération se pose dès lors que le salarié ne peut pas effectuer ce changement à son domicile ou librement.

Conditions d'exercice

Pour que le temps de changement de tenue soit considéré comme du temps de travail effectif et donc rémunéré, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Le port de la tenue doit être imposé par l'employeur, pour des raisons d'hygiène, de sécurité, d'image ou de réglementation.
- Le changement de tenue doit être exigé sur le lieu de travail ou dans un local déterminé par l'employeur, excluant les cas où le salarié peut arriver habillé de sa tenue professionnelle.
- Le salarié doit être soumis à une contrainte effective, c'est-à-dire qu'il ne dispose pas de la liberté de choisir le moment ou le lieu du changement de tenue.

L'ensemble de ces critères doit être apprécié au cas par cas, en tenant compte des instructions écrites ou des usages dans l'entreprise.

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

Modalités pratiques

Lorsque les conditions sont réunies, le temps consacré au changement de tenue est assimilé à du temps de travail effectif au sens du Code du travail. Ce temps doit être inclus dans le calcul de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, et rémunéré comme tel.

L'employeur doit mettre en place un système fiable d'enregistrement du temps de travail, permettant de tracer le temps consacré au changement de tenue. Cela peut se faire via des systèmes de pointage, des feuilles de présence ou tout autre moyen de contrôle adapté.

En l'absence de dispositif de contrôle, il appartient à l'employeur de prouver que le changement de tenue ne constitue pas du temps de travail effectif. La traçabilité et la transparence sont essentielles pour éviter tout litige.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans le règlement interne ou dans une note de service les modalités relatives au port de la tenue de travail, en précisant si le changement doit s'effectuer sur place et comment le temps y consacré est pris en compte.

Les responsables RH doivent s'assurer que les systèmes de gestion du temps permettent d'identifier distinctement le temps de changement de tenue lorsque celui-ci est rémunéré. Il est conseillé de sensibiliser les managers et les salariés sur les règles applicables afin d'éviter toute contestation ultérieure.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Il est également recommandé de consulter régulièrement les conventions collectives applicables, qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés.

Cadre juridique

- **Article L.211-1 du Code du travail** : définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.
- **Article L.231-1 et suivants du Code du travail** : encadrent l'égalité de traitement et la non-discrimination dans l'application des règles relatives au temps de travail.
- **Article L.312-1 et suivants du Code du travail** : imposent à l'employeur l'obligation de contrôle et d'enregistrement du temps de travail.
- **Jurisprudence de la Cour d'appel du travail** : reconnaît que le temps de changement de tenue imposé sur le lieu de travail constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur.
- Les conventions collectives applicables peuvent prévoir des dispositions spécifiques, sous réserve de respecter le principe de faveur.

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

Veillez à documenter précisément les consignes relatives au changement de tenue et à vérifier régulièrement les accords collectifs applicables. L’absence de traçabilité ou de formalisation peut exposer l’employeur à des risques de contentieux en matière de rémunération 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.