Le temps d’habillage est-il automatiquement rémunéré ?

Réponse courte

Le temps d’habillage n’est pas automatiquement rémunéré au Luxembourg. Il n’est considéré comme du temps de travail effectif, et donc rémunéré, que si deux conditions sont réunies : l’employeur impose le port d’une tenue de travail spécifique et l’habillage/déshabillage doit obligatoirement s’effectuer sur le lieu de travail ou dans un local mis à disposition par l’employeur.

Si l’une de ces conditions manque, le temps consacré à l’habillage n’ouvre pas droit à rémunération. En revanche, lorsque les deux conditions sont remplies, ce temps doit être intégré dans le calcul de la durée de travail et rémunéré au même titre que les autres périodes de travail effectif.

Définition

Le temps d’habillage correspond à la période durant laquelle un salarié revêt ou retire une tenue de travail spécifique imposée par l’employeur, distincte des vêtements civils. Cette obligation peut découler de la nature de l’activité, de prescriptions d’hygiène, de sécurité ou d’une exigence expresse de l’employeur.

L’habillage et le déshabillage sont considérés comme des actes préparatoires à l’exécution du travail. Toutefois, ils ne constituent du temps de travail effectif au sens du Code du travail luxembourgeois que sous certaines conditions strictes.

Conditions d’exercice

Pour que le temps d’habillage soit reconnu comme du temps de travail effectif et donc rémunéré, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- L’employeur impose le port d’une tenue de travail spécifique, obligatoire pour l’exercice de la fonction.
- L’habillage et le déshabillage doivent obligatoirement s’effectuer sur le lieu de travail ou dans un local mis à disposition par l’employeur, sans possibilité de s’habiller ou se déshabiller à domicile.

Si l’une de ces conditions fait défaut, le temps consacré à l’habillage et au déshabillage n’est pas considéré comme du temps de travail effectif et n’ouvre pas droit à rémunération.

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

Modalités pratiques

Lorsque les conditions sont remplies, le temps d'habillage doit être intégré dans le calcul de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail du salarié. Ce temps est alors rémunéré au même titre que les autres périodes de travail effectif.

L'employeur doit adapter les horaires de travail et les systèmes de pointage pour garantir la prise en compte de ce temps. En l'absence de disposition conventionnelle ou d'accord collectif prévoyant une compensation spécifique, la rémunération s'effectue sur la base du salaire horaire habituel.

Si l'habillage peut être effectué en dehors de l'entreprise ou si le port de la tenue n'est pas imposé, le temps y consacré ne donne lieu à aucune rémunération supplémentaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit les modalités relatives à l'habillage et au déshabillage dans le règlement interne ou une note de service. Cette formalisation doit préciser si le port de la tenue est obligatoire, les lieux où l'habillage doit s'effectuer, ainsi que les conséquences sur la rémunération.

Il convient de consulter les conventions collectives applicables, qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi. Les employeurs doivent également veiller à ce que le temps d'habillage rémunéré ne conduise pas à un dépassement non autorisé de la durée maximale de travail.

Le respect de l'égalité de traitement entre salariés, la traçabilité des horaires et l'encadrement humain des procédures sont des obligations implicites à intégrer dans la gestion du temps d'habillage.

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, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.
- **Article L.211-2 du Code du travail** : précise les modalités de décompte du temps de travail effectif.
- **Article L.231-1 et suivants du Code du travail** : encadrent l'égalité de traitement et la non-discrimination.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : le temps d'habillage est assimilé à du temps de travail effectif uniquement lorsque l'habillage est imposé par l'employeur et doit être réalisé sur le lieu de travail.
- **Conventions collectives** : peuvent prévoir des dispositions plus favorables, sans déroger à la définition légale au détriment du salarié.

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

L’absence de formalisation claire sur l’habillage peut générer des litiges. Il est essentiel de documenter précisément les obligations, les modalités de rémunération et d’assurer la traçabilité dans les documents internes de l’entreprise.

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.