

Le temps d'habillage et de déshabillage est-il du temps de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne contient pas de disposition spécifique qualifiant le **temps d'habillage et de déshabillage** comme temps de travail effectif. L'article L.211-1 définit le temps de travail comme toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et exerce ses fonctions. La qualification du temps d'habillage dépend donc des **circonstances concrètes** de chaque situation.

Lorsque l'employeur impose le port d'un **uniforme** ou d'un **équipement de protection** qui ne peut être revêtu qu'au lieu de travail, le temps d'habillage constitue du **temps de travail effectif** rémunéré. Le salarié se trouve en effet à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations. En revanche, si la tenue peut être revêtue au domicile, le temps d'habillage n'est pas assimilé à du temps de travail sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire. La question se pose notamment lorsque l'employeur impose une tenue adaptée aux conditions climatiques ou un uniforme sectoriel. Les règles de durée du travail encadrent cette qualification.

Définition

Le **temps d'habillage et de déshabillage** désigne la période nécessaire au salarié pour revêtir et retirer sa tenue de travail, son uniforme ou ses équipements de protection individuelle. Sa qualification comme **temps de travail effectif** dépend du caractère obligatoire de l'habillage sur le lieu de travail et de la mise à disposition effective du salarié pendant cette période.

Conditions d'exercice

La qualification du temps d'habillage comme temps de travail dépend de plusieurs critères factuels et juridiques.

Condition	Détail
Tenue imposée	L'habillage est obligatoire et prescrit par l'employeur
Lieu d'habillage	L'habillage doit se faire obligatoirement sur le lieu de travail
Mise à disposition	Le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations
EPI spécifiques	Les équipements lourds ou techniques imposent un habillage sur site
Convention collective	Certaines CCT prévoient explicitement la rémunération du temps d'habillage
Clause contractuelle	Le contrat peut qualifier le temps d'habillage comme temps de travail

Modalités pratiques

L'organisation du temps d'habillage doit être formalisée pour sécuriser sa qualification juridique.

Modalité	Contenu
Durée	Évaluation du temps moyen d'habillage et de déshabillage
Pointage	Intégration dans le système de pointage si qualifié comme temps de travail
Rémunération	Paiement au taux normal si temps de travail effectif
Vestiaires	Mise à disposition de vestiaires adaptés et conformes
Heures supplémentaires	Le temps d'habillage compte dans le calcul des heures supplémentaires
Contrepartie	Possibilité de contrepartie financière ou en repos si non qualifié de temps de travail

Pratiques et recommandations

Évaluer objectivement le temps moyen d'habillage et de déshabillage pour chaque catégorie de poste et l'intégrer dans le planning de travail lorsqu'il est qualifié de temps de travail effectif.

Formaliser la qualification du temps d'habillage dans le règlement intérieur ou le contrat de travail, en précisant s'il est considéré comme temps de travail effectif et les conditions de sa rémunération.

Prévoir des vestiaires conformes aux normes d'hygiène et de sécurité, accessibles avant et après les horaires de travail, pour permettre aux salariés de se changer dans des conditions dignes.

Vérifier les dispositions de la convention collective applicable, car certaines CCT sectorielles prévoient des règles spécifiques de rémunération du temps d'habillage qui s'imposent à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1	Définition du temps de travail effectif
Art. L.211-2	Durée normale de travail
Art. L.312-2	Fourniture gratuite des EPI
Art. L.121-1	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. L.261-1	Règlement intérieur

L'absence de disposition spécifique dans le Code du travail luxembourgeois rend la question du temps d'habillage sensible et dépendante des circonstances de chaque espèce. L'employeur qui impose un habillage sur le lieu de travail sans le rémunérer s'expose à des rappels de salaire et à des majorations pour heures supplémentaires. La formalisation écrite de la qualification du temps d'habillage constitue la meilleure prévention contre les litiges.

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.