

TEMPS DE TRAVAIL – Mesure – Port d'une tenue de travail imposé – Temps d'habillage et de déshabillage – Obligation de contreparties (oui) – Conditions (trois espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 26 janvier 2005
CGT Trams contre Sté Connex Nancy

Sur le moyen unique :

Attendu qu'exposant que le règlement intérieur applicable au sein de l'établissement de Nancy de la société CGFTE, aux droits de laquelle se trouve la société Connex Nancy, dont l'activité est le transport public urbain de voyageurs impose aux conducteurs receveurs le port d'une tenue de travail et faisant valoir que malgré l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000, la société a refusé d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif prévu par l'article L. 212-4 du Code du travail, destiné à compenser le temps d'habillage et de déshabillage, le syndicat CGT des trams a assigné la société devant le Tribunal aux fins notamment de l'enjoindre d'organiser sous astreinte une réunion des représentants du personnel pour conclure un tel accord collectif ainsi que d'obtenir sa condamnation au paiement de dommages-intérêts ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Nancy, 10 décembre 2002) d'avoir confirmé le jugement du Tribunal de grande instance de Nancy du 31 janvier 2002 en ce qu'il avait enjoint, sous astreinte, à la société Connex d'organiser des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif tendant à fixer les modalités d'application, au sein de l'entreprise, de l'article L. 212-4, alinéa 3, du Code du travail, et d'avoir en outre condamné la société Connex à payer au syndicat CGT des trams une somme à titre de dommages-intérêts et une somme sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen, que l'article L. 212-4, alinéa 3, du Code du travail disposant que

"lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail...", viole ce texte l'arrêt attaqué qui retient qu'il s'applique – en l'absence de toute disposition d'origine législative, réglementaire, conventionnelle ou contractuelle, ou dérivant du règlement intérieur imposant l'habillage ou le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu du travail – *"lorsque pour d'autres motifs légitimes, les salariés concernés sont en droit de refuser de porter leur tenue de travail en dehors du temps de travail effectif"* et qu'ils *"choisissent de se changer dans les locaux de l'entreprise pour revêtir leur tenue obligatoire"* ;

Mais attendu que lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, de sorte que les dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 3, du Code du travail sont applicables ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Célice, Blancpain, Soltner, SCP Parmentier et Didier, av.)

Deuxième espèce :
COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 1^{er} décembre 2004
Caterpillar France contre B. et a.

La Cour statue sur l'appel interjeté le 1^{er} juillet 2002 par la SA Caterpillar France à l'encontre d'un jugement rendu le 17 juin 2002 par le Conseil de prud'hommes de Grenoble dans la procédure qui l'opposait à MM. Bachir B., Hugues Be., Pierre-Yves C., Pierre Cu., Vincent I., Alain D., Benoît G., Alain H., Michel L., Slim M., Hadi H., Sylvestre P., Alain S. et aux syndicats CGT et CFDT.

Ce jugement de départage notifié, le 19 juin 2002, a :

- Dit que la SA Caterpillar France se doit pour son personnel d'atelier de déterminer des contreparties au temps d'habillage et de déshabillage soit sous forme de repos soit sous forme financière,

- Dit que le temps d'habillage et de déshabillage journalier sera fixé à douze minutes.

- Condamné la SA Caterpillar France à payer aux syndicats CGT et CFDT une somme de 610 € chacun et à MM. Bachir B., Hugues Be., Pierre-Yves C., Pierre Cu., Vincent I., Alain D., Benoît G., Alain H., Michel L., Slim M., Hadi H., Sylvestre P., Alain S. la somme de 150 € chacun, au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

- Rejeté le surplus des demandes,

- Condamné la SA Caterpillar France aux dépens.

EXPOSÉ DES FAITS :

Le 23 mars 2001, M. Bachir B. et douze autres salariés de la SA Caterpillar France ont saisi le Conseil de prud'hommes de Grenoble.

Par application des dispositions de l'article L. 135-3 du Code du travail, les syndicats CGT et CFDT intervenaient volontairement à l'instance.

Dans le courant de l'année 2000, le règlement intérieur de l'entreprise a été modifié, ne rendant plus obligatoire le port du vêtement de travail et le temps d'habillage et de déshabillage n'a plus été pris en compte dans le calcul du temps effectif de travail dans le cadre de l'application de la loi Aubry du 1^{er} février 2000, relative à la réduction du temps de travail.

Les dispositions de l'article 2 de la loi du 19 janvier 2000 (L. 212-4 alinéa 3 du Code du travail) font obligation aux entreprises de prévoir une contrepartie financière ou en temps de repos en cas de port de tenue de travail, imposée par les dispositions légales ou réglementaires ou de tout autre nature.

Selon les demandeurs, dans les ateliers de la société, le port d'une tenue de travail est imposé par l'article R. 233-1 du Code du travail, la

convention collective des industries des métaux de l'Isère, l'article 2 de l'ancien règlement intérieur et les consignes générales et particulières de sécurité.

La SA Caterpillar soutient avoir pris en compte les obligations légales et réglementaires relative au port d'un vêtement de travail ou de sécurité pour les salariés effectuant des tâches salissantes ou dangereuses et respecter ainsi les dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4 du Code du travail, mais indique que la majorité des postes de travail ne rend pas nécessaire le port d'un équipement spécifique, la plupart d'entre eux n'ayant pas un caractère salissant.

Pour ceux des salariés pour lesquels le port d'une tenue est obligatoire, elle affirme que le temps d'habillage et de déshabillage est pris sur le temps de travail (les vêtements et équipements spéciaux sont alors disponibles sur les postes de travail) et que demander une contrepartie financière reviendrait à faire payer deux fois celui-ci.

Pour les autres, une tenue spécifique leur est remise gratuitement mais le port est facultatif puisque aucune sanction n'est prise à l'encontre des salariés qui travaillent en tenue de ville.

Le transport de deux conseillers rapporteurs a eu lieu sur le site de l'entreprise, M. Anessi et Mme Conrad ont accompli leur mission le 30 octobre 2001.

DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES (...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu que pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la Cour se réfère à la décision attaquée et aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ;

Attendu que suite au rapport des conseillers du Conseil de prud'hommes, il est établi que lorsqu'il arrive au travail, le salarié qui pointe dans le cadre d'un contrôle de sécurité incendie se rend ensuite aux vestiaires où il se change, puis se rend à son poste de travail à l'heure de début de prise de fonction ; que la grande majorité du personnel porte une tenue de travail fournie par la société ; que pour certains postes spécifiques (soudure) des équipements de protection sont mis à la disposition du salarié sur le poste de travail ; que si aucune réprimande n'est faite si un salarié n'a pas revêtu une tenue de travail, il apparaît qu'il est très rare qu'un salarié ne mette pas une tenue de travail ; que des casiers réglementaires sont à la disposition des salariés.

Attendu que les dispositions de l'article R 233-1 du Code du travail prévoient "que le chef d'établissement doit mettre en tant que de besoin les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés à la disposition des travailleurs et veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs conformément aux dispositions du présent titre ne constituent pas des avantages en nature au sens de l'article L. 233-13" ;

Attendu que le tableau n° 1 de l'arrêté du 23 juillet 1947 recensant les travaux salissant y inclut les travaux de métallurgie ainsi que les travaux d'usinage comportant un contact avec les fluides de coupes ;

Attendu que l'article 2 de la loi n° 2000-37 de 19 janvier 2000 dispose que "lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financière, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail" ;

Attendu que la convention collective des mensuels des industries de métaux de l'Isère stipule dans le cadre de l'article consacré à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail que "les dispositifs et effets de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux ou insalubres sont fournis par l'employeur ainsi que les effets des protections nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les mensuels... ou leurs vêtements à une détérioration prématurée", que l'article 2 du règlement intérieur de la société Caterpillar stipule que le personnel doit se trouver à son poste tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin de celui-ci ; que les consignes de la plupart des postes de travail exigent le port de chaussures de sécurité ;

Attendu que la société Caterpillar ne peut sérieusement soutenir que le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est compris dans le temps de travail ; cette affirmation ne pourrait être retenue que s'agissant des protections spécifiques à certains postes de travail (lunettes de protection ou tabliers), mais qu'elle ne saurait s'appliquer au changement général de tenue et notamment à la mise des chaussures de sécurité qui se fait à l'évidence dans les vestiaires, tout comme le changement des vêtements de ville pour passer en tenue de travail et notamment mettre les pantalons dont les rapporteurs ont noté que pratiquement tous les salariés les portaient ; qu'au surplus, ainsi que l'a relevé le jugement, la tolérance actuelle relative aux horaires de prise de poste, à la supposer acquise, ne constitue qu'une tolérance sur laquelle l'employeur pourrait revenir et n'offre par conséquent aucune garantie aux salariés quant à la pérennité du respect de leur droit ;

Attendu que pour tenter de se soustraire à la prise en compte du temps passé par les salariés affectés à des travaux relevant de la métallurgie, la société Caterpillar a modifié son règlement intérieur (article 3), n'exigeant plus de ses salariés le port d'une tenue de travail, ce port devenant simplement recommandé ; attendu toutefois que le règlement intérieur spécifie en son article 2 que le salarié doit se trouver à l'heure à son poste de travail dans l'atelier, en tenue travail ;

Attendu qu'il apparaît, ainsi que l'a retenu le Conseil de prud'hommes, que le port de vêtements de travail spécifique s'impose dans les ateliers en exécution de la réglementation applicable tant pour des raisons de sécurité qu'en raison du caractère salissant des travaux effectués ; qu'il faut, dès lors que cette protection est exigée par la réglementation relative aux travaux salissants et par les règles de sécurité propres à chaque poste de travail, que le temps passé par les salariés pour s'habiller et se déshabiller soit compensé selon les modalités prévues par l'article L. 212-4, alinéa 3 du Code du travail ; que le jugement sera donc continué tant en ce qu'il a fait droit sur le principe à la demande des salariés qu'en ce qu'il a fixé à douze minutes par jour de travail ce temps qui, s'il n'est pas décompté comme temps de travail effectif, doit être compensé ; qu'il appartiendra à la société Caterpillar de déterminer les contreparties de ce temps d'habillage et de déshabillage à partir du 1^{er} janvier 2001 ;

Attendu que les syndicats présents dans l'entreprise et parties au présent procès avaient en temps utile demandé à la société Caterpillar de mettre en œuvre les négociations que rendait nécessaire les nouvelles dispositions législatives et avaient attiré son attention sur les conséquences que pourrait avoir tout retard dans sa mise en œuvre ; que le refus de la société d'inclure dans le champ des négociations cette question alors que les syndicats, sur le fondement de l'application des lois et règlements en vigueur d'une part et sur le fondement des accords collectifs existants d'autre part, en demandaient la prise en compte, leur a causé un préjudice certain que ce préjudice est caractérisé d'abord par l'atteinte portée aux intérêts individuels et collectifs des salariés qu'ils

ont la charge de défendre et ensuite par l'obligation dans laquelle ils ont été mis d'agir en justice et/ou de soutenir et accompagner les actions individuelles des salariés ; que la demande de dommages et intérêts des syndicats doit être admise, la somme de 1 000 € étant allouée à chacun de ce chef, outre celle de 1 000 € en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que la demande des salariés faite en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile est fondée en équité ; qu'il convient de leur allouer la somme de 150 € chacun en cause d'appel ; que la demande de la société Caterpillar de ce chef doit être rejetée ;

PAR CE MOTIFS :

Confirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a débouté les syndicats CGT et CFDT de leur demande de dommages et intérêts,

Et statuant à nouveau de ce chef,

Condamne la société Caterpillar à payer à chaque syndicat intimé à la somme de 1000 € à titre de dommages et intérêts, Y ajoutant,

Dit que la société Caterpillar devra procéder au rattrapage des contreparties du temps d'habillage et de déshabillage selon les modalités qu'elle déterminera à compter du 1^{er} janvier 2001,

Condamne la société Caterpillar à payer à chacun des salariés demandeurs la somme de 150 € en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et à chaque syndicat la somme de 1000 € en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile en cause d'appel.

(M. Delpuech, prés. - M^{es} Janot, Benichou, av.)

Troisième espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (Industrie - Département) 9 décembre 2002
A. contre Rhoda Intermédiaires

I. EXPOSÉ DES FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. A. travaille en qualité d'agent de production auprès de la SA Rhodia Intermédiaires.

Par acte du 5 mars 2002, et conclusions subséquentes, M. A. a attiré la SA Rhodia Intermédiaires devant la juridiction prud'homale, et la séance du bureau de conciliation en date du 29 mars 2002 n'a pas permis de rapprocher les parties. L'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement, lequel a mis son jugement en délibéré à l'issue de l'audience du 13 septembre 2002, et établi un procès-verbal de partage de voix en date du 27 septembre 2002. L'instance s'est poursuivie à l'audience de départage du 18 novembre 2002, le délibéré étant fixé au 9 décembre 2002.

En l'état de ses dernières demandes, M. A. sollicite de la juridiction de fixer à 52,8 heures la durée du repos qui doit lui être reconnu, au titre du temps d'habillage nécessaire pour revêtir une tenue de travail préalablement à sa prise de poste, pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 30 septembre 2002. Il réclame également de la juridiction de dire que la durée annuelle de repos compensant le temps d'habillage préalable à la prise de poste doit être fixée à 32,5 heures. Enfin, il sollicite la condamnation de la société défenderesse à lui payer une somme de 1 067 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, et aux entiers dépens de l'instance.

La demande de M. A. est fondée sur les dispositions de l'article 1212-4 al. 3 du Code du travail, le constat que le port d'une tenue du travail est rendu obligatoire tant par les dispositions de la convention collective que par le règlement intérieur de l'employeur, et l'absence de toute assimilation du temps consacré à l'habillage préalable à la prise de poste à un temps de travail effectif qui serait rémunéré. Cette absence de rémunération justifierait, selon le demandeur, l'octroi d'une contrepartie sous forme de la durée de repos réclamée, dès lors que ne saurait être assimilé à une contrepartie du temps d'habillage l'indemnisation prévue pour le temps de passation des consignes, qui a un objet différent, ou celle versée au temps de la douche de lin de poste qui inclut le temps de déshabillage en fin de période de travail.

La SA Rhodia Intermédiaires conclut, en défense, au rejet des demandes formées à son encontre et sollicite, à titre reconventionnel, une somme de 1000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et la condamnation du demandeur aux dépens.

La société défenderesse soutient que le temps consacré aux opérations d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif, en vertu d'une pratique générale, constante et fixe sur le site de Pont de Claix, qui constitue un usage et un avantage par rapport à la loi et à la convention collective et justifie de ne pas octroyer un nouvel avantage à ce titre.

L'employeur, versant plusieurs attestations d'agents de maîtrise pour établir l'existence de l'usage, précise que ce temps est assimilé au temps de passation des consignes, variant de dix à vingt-quatre minutes, en début de poste, et au temps de douche de vingt minutes en fin de poste. Au soutien de son argumentation, la société défenderesse fait valoir que la mention que les salariés doivent être en tenue de travail à l'heure de leur prise de poste a disparu du nouveau règlement intérieur, ce qui signifierait que le temps d'habillage et de déshabillage serait considéré comme du temps de travail effectif. Ces durées figureraient également dans les horaires normaux du travail énoncés par la note de service du 28 mars 2001 portant application de l'accord ARTT du 15 décembre 2000. Enfin, un accord d'entreprise, signé par les syndicats CFE-CGC et CFTC, le 8 novembre 2002, préalablement ratifié par les salariés établirait également cet usage.

II. MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu que l'article L 212-4 al. 3 du Code du travail, en sa rédaction applicable aux faits de la cause, dispose que "lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif" ;

Attendu ainsi, aux termes de la loi, que le temps d'habillage et de déshabillage du salarié, lorsqu'il répond aux exigences prévues par le texte légal, doit, soit être rémunéré en tant que temps de travail effectif que cette assimilation et cette rémunération résultent de la négociation collective, d'un usage ou du contrat de travail, soit être compensé sous forme de repos ou de contreparties financières, selon les modalités

fixées dans des conventions ou accords collectifs ou, à défaut, dans le contrat de travail ;

Attendu qu'il n'est pas contesté entre les Parties que le port d'une tenue de travail est imposé au salarié et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ;

Que l'employeur, versant plusieurs attestations d'agents de maîtrise pour établir l'existence de l'usage, précise que ce temps de déshabillage-habillage est assimilé au temps de passation des consignes, variant de dix à vingt-quatre minutes, en début de poste, et le temps de déshabillage-habillage incorporé au temps de douche de vingt minutes en fin de poste ; qu'il sera relevé que ce dernier point ne fait pas l'objet d'une contestation par le demandeur qui ne sollicite de contrepartie que pour le temps d'habillement à la prise de poste et non pour le temps de déshabillage en fin de poste ;

Attendu que l'employeur prétend n'être pas tenu de compenser le temps d'habillement, en début de poste, au motif que ce temps serait assimilé à un temps de travail effectif, en vertu d'une pratique générale, constante et fixe sur le site de Pont de Claix ; qu'il lui appartient de démontrer spécifiquement l'existence de cet usage assimilant le temps d'habillement à du temps de travail effectif, dès lors qu'il se prévaut de son existence pour refuser l'indemnisation de ce temps d'habillement, obligatoire depuis l'entrée en vigueur des dispositions de l'article L. 212-4 al. 3 du Code du travail ; que l'existence d'un usage, intégrant le temps d'habillement-déshabillage dans le temps de travail effectif avant même la réforme légale de la loi du 15 décembre 1998, suppose donc une preuve rigoureuse de son existence et de sa portée ;

Attendu qu'il y a lieu de relever que l'accord sur les primes de douche et les temps de passation de consignes du 20 mars 1992 a été signé sous le régime de l'ancienne définition légale du temps de travail dont l'interprétation excluait du temps de travail effectif "*le temps nécessaire à l'habillement et au casse-croûte*"; Qu'ainsi, le temps d'habillement n'était pas, par nature, compris dans la durée effective du travail ; qu'en outre, aucun des éléments du protocole d'accord du 20 mars 1992 ne permet d'affirmer que les signataires ont entendu traiter du temps d'habillement au titre du temps de recouvrement, dit de passation des consignes ; qu'ainsi, l'usage revendiqué par l'employeur n'est pas établi par les pièces versées au débat établissant les conditions de signature de l'accord en vigueur sur les temps de passation des consignes et de douche ;

Attendu que pour établir cette preuve de l'usage, la société défenderesse fait ensuite valoir que la mention que les salariés doivent être en tenue de travail à l'heure de leur prise de poste a disparu du nouveau règlement intérieur, ce qui signifierait que le temps d'habillement et de déshabillage serait considéré comme du temps de travail effectif ; que, cependant, la seule circonstance que ne figure plus dans le règlement intérieur l'obligation d'être en tenue de travail à l'heure de prise de poste n'établit aucunement que le temps d'habillement serait un temps de travail effectif rémunéré par l'employeur ; que l'argumentation ainsi soutenue est d'autant moins pertinente qu'elle fait une totale abstraction de la question des temps de recouvrement et de passation des consignes ;

Attendu, encore, que la société défenderesse fait valoir que les durées des temps d'habillement et de déshabillage figureraient également dans les horaires normaux du travail énoncés par la note de service du 28 mars 2001 portant application de l'accord ARTT du 15 décembre 2000 ; que, cependant, la note précitée reprend simplement la définition légale du temps de travail effectif, telle qu'énoncée par l'article L. 212-4 du Code du travail, sans préciser que les temps d'habillement et de déshabillage sont considérés comme étant du temps de travail effectif ;

Qu'en outre, la seule circonstance que les temps d'habillement et de déshabillage seraient inclus dans les horaires de travail ne prouve aucunement qu'il s'agirait d'un temps de travail effectif, ces deux notions étant radicalement différentes, et des temps de pause ou de déjeuner pouvant être inclus dans les horaires de travail sans constituer du temps de travail effectif ;

Qu'enfin, cette note de service, dans laquelle l'employeur énonce que "*les temps d'habillement et déshabillage sont compris dans les compensations actuellement en vigueur, douches et passation de consignes, compensations qui varient en fonction des postes tenus de vingt minutes de douche + de dix à vingt minutes de passation de consignes, soit entre trente à quarante minutes par poste*", a été rédigée unilatéralement par l'employeur, dont elle expose la position, qui ne peut ensuite prétendre en faire un moyen de preuve au soutien de son argumentation, alors même qu'en date du 4 décembre 2000, antérieurement à cette note portant application de l'accord ARTT dans l'entreprise, une organisation syndicale avait réclamé l'ouverture d'une négociation sur la question "*du temps nécessaire aux opérations d'habillement et déshabillage*" afin qu'il soit "*récupéré ou rémunéré*", et que l'extrait du procès-verbal de la réunion n° 581 du comité d'entreprise du 27 février 2001 versé au débat manifeste les divergences entre employeur et organisations syndicales sur la question du temps d'habillement ;

Que cette note de service est donc impuissante à rapporter la preuve d'un usage assimilant le temps d'habillement et de déshabillage à un temps de travail effectif ;

Attendu que les cinq attestations des cadres et agents de maîtrise produites au débat pour établir l'existence de l'usage revendiqué par l'employeur, font toutes état de l'arrivée anticipée des salariés sur le lieu de travail, dans une fourchette de temps variant, selon les attestations, entre au moins vingt minutes et au plus trente minutes avant le début de poste, et exposent qu'après habillage, le salarié arrivant prend les consignes de celui qu'il relève, "*ce qui permet à l'opérateur relevé de quitter l'entreprise à l'heure ou un peu avant*" (attestation SOGIE, Freychet, France) ;

Que, cependant, ces attestations, en nombre très réduit, n'établissent ainsi que l'arrivée des salariés, dans une proportion excédant très largement le temps rémunéré au titre de la passation des consignes ; qu'elles n'établissent pas que ce temps serait comptabilisé et rémunéré en tant que travail effectif ; qu'elles démontrent *a contrario* que la durée de quinze minutes rémunérée au titre de la passation des consignes ne suffit pas à permettre les opérations d'habillement-déshabillage de la prise de poste, puisque les salariés prenant leur poste arrivant au moins vingt minutes et au plus trente minutes avant l'heure de prise de poste, alors même qu'en fin de poste ils pourront "*quitter l'entreprise à l'heure ou un peu en avance*" sans qu'il soit ainsi prouvé que cette "*avance*" représente le temps nécessaire au déshabillage-habillage de la prise de poste et que le temps de vingt minutes rémunéré en fin de poste correspond au temps de douche incluant celui de déshabillage-habillage de fin de poste ; que les conclusions que tire l'employeur de ces attestations sont donc le contraire de ce qu'elles établissent en fait ;

Attendu, enfin, que ni le référendum, ni l'accord d'entreprise du 8 novembre 2002, ne peuvent établir rétroactivement l'existence d'un usage en vigueur dans l'entreprise, dès lors que leur objet dépasse largement la question du temps d'habillement lors de la prise de poste, étant relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du personnel posté continu ;

Qu'on ne saurait tirer de l'approbation de cet accord, sans interpréter de façon abusive la portée du vote qui s'attachait à

l'ensemble du dispositif relatif à d'autres points de leur situation bien plus importants pour les salariés ou donner à l'accord une portée rétroactive qu'il n'a pas précisée lui-même avoir, une reconnaissance de l'usage allégué, alors même que les dispositions relatives au temps d'habillage ne concernent qu'un unique paragraphe du document, de quatre lignes et demie sur un accord contractuel de dix pages, qui fait simplement référence à la note du 28 mars 2001 examinée *supra*, que le mot d'usage n'y figure pas, et que ces documents ont été établis et le vote organisé en cours de procédure ;

Attendu, par suite, que l'usage dont se prévaut l'employeur pour justifier ne pas accorder de contrepartie au temps de déshabillage-habillage en début de poste, et qui assimilerait ce temps d'habillage à du temps de travail effectif, n'est aucunement établi par les éléments de preuve produits au débat ;

Qu'en l'absence de preuve suffisante de l'usage allégué, la société défenderesse doit être condamnée à accorder au demandeur une contrepartie au temps d'habillage nécessaire à la prise de poste ;

Qu'à cet égard, l'employeur n'a pas contesté la durée de dix minutes réclamée par le demandeur au titre du temps de déshabillage-habillage lors de la prise de poste ;

Attendu, en conséquence, que la SA Rhodia Intermédiaires sera condamnée à accorder à M. A. un repos de 52,8 heures, au titre du temps d'habillage préalable à sa prise

de poste, pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 30 septembre 2002 ;

Qu'il n'appartient pas à la juridiction de se substituer aux partenaires sociaux pour fixer, pour l'avenir, la contrepartie qui doit être accordée au titre du temps de déshabillage-habillage ; que le demandeur ne dispose du droit à agir en fixation et paiement de cette contrepartie qu'au fur et à mesure que l'employeur la lui refuse ; que sa demande pour la période postérieure au 30 septembre 2002 doit donc être rejetée, a fortiori en raison de l'existence d'un accord d'entreprise qu'il appartient aux partenaires de mettre en œuvre ;

Attendu que la société défenderesse sera condamnée à payer à M. A. une somme de 1000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, et aux entiers dépens de l'instance ;

Attendu que le prononcé de l'exécution provisoire n'apparaît pas nécessaire, en l'absence de tout élément au soutien de la demande ;

PAR CES MOTIFS :

- Condamne la SA Rhodia Intermédiaires à accorder à M. A. un repos de 52,8 heures, au titre du temps d'habillage préalable à sa prise de poste, pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 30 septembre 2002 ;

- Condamne la SA Rhodia Intermédiaires à payer à M. A. la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Duval-Molinos, prés. - M^e Fessler, Clément-Cuzin, av.)

Note.

Les temps d'habillage et de déshabillage, pour se mettre en tenue de travail et se remettre en tenue de ville, sont l'objet de dispositions anciennes et évolutives au regard de la mesure du temps de travail (la notion communautaire de « temps de travail », plus pertinente, prime sur la notion interne anachronique de « temps de travail effectif ») (1).

Dans de nombreuses activités, les salariés doivent porter une tenue particulière pour des raisons :

- de santé-sécurité, des salariés ou des usagers (en particulier en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, cf. notamment art. R. 233-1 al. 4 C. trav.),
- de procès de travail (ex : travail en milieu hyperbare, maquillage et déguisement des artistes),
- commerciales, liées à l'image de l'entreprise (en vertu de dispositions du règlement intérieur, conventionnelles ou contractuelles).

Ces obligations professionnelles obligent les salariés à prendre du temps, parfois substantiel, pour se changer (2).

L'ancienne définition légale productiviste, définissant le temps de travail *a contrario*, excluait le temps d'habillage (3). La nouvelle définition légale, définissant positivement le temps de travail, bien qu'en progrès puisqu'elle n'exclut plus ce temps, n'est cependant pas pleinement satisfaisante. En effet, pendant les temps d'habillage et de déshabillage, les critères légaux de qualification du temps de travail sont réunis (art. L. 212-4 al. 1 C. trav.) : le salarié ne peut pas vaquer *librement* à ses occupations personnelles, il est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives. Pourtant, le texte légal ne prévoit pas que ces temps sont à qualifier de temps de travail, comme c'est le cas en matière de pause ou de restauration dans cette hypothèse (art. L. 212-4 al. 2 C. trav.). La nouvelle définition est silencieuse sur la qualification juridique de ces temps

(1) cf. directive consolidée, en cours de révision, n° 2003/88, telle qu'interprétée par la jurisprudence, en dernier lieu : CJCE 5 oct. 2004, aff. C-397/01, spéc. § 91 et 93, et CJCE 9 sept. 2003, aff. C-151/02, spéc. § 58 ; F. Meyer, « Travail "effectif" et effectivité du travail : une histoire conflictuelle », *Dr. Ouv.* 1999-385, M. Miné, *Droit du temps de travail*, LGDJ, 2004, spéc. § 36 ; A. Johansson, *La détermination du temps de travail effectif*, Thèse, Université Robert Schuman de Strasbourg, 2004, spéc. p. 234-235, 713-717 et 752 ; add. A. Johansson et F. Meyer "La

légalité des heures d'équivalence en question", *Dr. Ouv.* 2004 p. 153 spéc. p. 157.

(2) Cass. soc. 9 mars 1999, bull. civ. V n° 112, RJS 4/99 n° 525, 235 heures par an pour un chauffeur grutier.

(3) cf. art. L. 212-4 ancien C. trav., issu de l'acte du 28 août 1942, qui reprenait le décret-loi du 12 nov. 1938, « *La durée du travail... s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage* » ; CA Paris, 24 juin 1975, *Dr. Ouv.* 1975-450.

(art. L. 212-4 al. 3 C. trav.) et prévoit que leur régime juridique, dérogatoire, doit être défini par accords collectifs. Ceux-ci ont plusieurs options :

- ils peuvent qualifier ces temps de temps de travail (comme le prévoyait «l'amendement Disney», voté en première lecture à l'Assemblée nationale, dans le cadre de la loi Aubry II (4), « *Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue est imposé..., est considéré comme du temps de travail effectif* » (5) ; en seconde lecture, la référence explicite à cette qualification a été abandonnée),
- ils peuvent prévoir la rémunération de ces temps sans les assimiler à du temps de travail (cette possibilité est explicitement prévue, depuis l'acte précité de 1942, modifié par la loi n° 82-957 du 13 nov. 1982 ; ex : CCN des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé du 3 juil. 1997, art. 27 al. 3 ; cette règle s'appliquant pour le temps de douche dans les établissements où sont effectuées des travaux insalubres et salissants, art. R. 232-2-4 al. 4 C. trav. et arr. 23 juill. 1947),
- à défaut, ils *doivent* prévoir des contreparties pour compenser ces temps (cette solution est une illustration de l'émergence d'un principe de contreparties, destinées à compenser des sujétions imposées au salarié en matière de temps de travail (6)).

Dans la première espèce, l'employeur considérait ne pas être soumis à l'obligation de négocier collectivement et d'accorder des contreparties aux salariés. Deux conditions cumulatives existant pour la mise en œuvre du texte, l'obligation de port d'une tenue n'étant pas discutée, l'employeur considérait, qu'en l'absence de toute règle imposant comme lieu d'habillage et de déshabillage l'entreprise, ces opérations devaient avoir lieu au domicile des salariés, l'entreprise n'entraînant donc pas dans le champ d'application du texte. Si une telle lecture avait prospéré, le texte aurait été vidé de sa substance : il suffisait à l'entreprise d'imposer l'habillage et le déshabillage au domicile du salarié pour se soustraire aux obligations légales (lors du débat parlementaire, en seconde lecture à l'Assemblée, la ministre du travail avait formulé et fait adopter un sous-amendement ajoutant la référence au lieu d'habillage dans le texte ; en désaccord, un député exprimait, à juste titre, des réserves : « [le] sous-amendement... risque d'avoir des effets pervers. L'employeur pourrait en effet dire à ses salariés : "Puisque je suis tenu de vous accorder des contreparties au temps d'habillage, habillez-vous chez vous avant de venir" » (7)).

Par conséquent, le lieu d'habillage et de déshabillage doit être l'entreprise ou le lieu de travail :

- pour des motifs liés à une demande justifiée de l'employeur (procès de travail notamment),
- mais également, comme c'est le cas ici, en raison du choix légitime des salariés (préservation de la vie personnelle à l'égard des impératifs professionnels ; les salariés étant en droit de refuser de porter leur tenue de travail en dehors du temps de travail).

Le juge, guidé par le souci d'accorder un effet utile au texte applicable (art. L. 212-4 al. 3 C. trav.), rejette le pourvoi de l'employeur.

Dans les deux autres espèces, l'employeur essayait également de se soustraire à l'obligation de négociation et d'octroi de contreparties en affirmant que ces temps d'habillage et de déshabillage étaient déjà compris dans le temps de travail et rémunérés comme tel. L'affirmation ne résiste pas à l'analyse des faits.

D'une part, dès lors qu'aucun accord collectif ne prévoit de disposition en la matière (qualification des temps d'habillage et de déshabillage de temps de travail, rémunération de ces temps ou, à défaut, contreparties à ces temps), l'employeur est tenu d'engager une négociation collective, avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, en vue de la conclusion d'un accord collectif, destiné, au minimum, à compenser ces temps d'habillage et de déshabillage. En effet, la règle légale priorise l'accord collectif pour sa mise en œuvre. Par conséquent, quand l'employeur prétend se soustraire à cette obligation, d'engager la négociation, le juge (Tribunal de grande instance), saisi par une organisation syndicale représentative, peut :

- l'y contraindre, par injonction, sous astreinte, et,
- le condamner à dédommager l'organisation syndicale du préjudice subi par la privation de son droit fondamental à négocier (et de l'obligation en découlant d'agir en justice pour le faire respecter).

La lecture téléologique du texte permet ainsi d'éviter son contournement.

(4) N° 2000-37 du 19 janv. 2000, J.O. Déb. A.N. séance 19 oct. 1999.

(5) Liaisons soc. V n° 96/99.

(6) *op. cit. spéc.* § 88, art. 1102 C. civ. ; ex : CCN des mareyeurs-expéditeurs, accord du 27 oct. 2000, art. 2.1.1., CCN des

entreprises de prévention et de sécurité du 15 fév. 1985, modifiée, art. 5, accord d'entreprise Coca-Cola du 31 janv. 2000, modifié, chap. 5, art. 1.3.

(7) JO Déb. AN, 2^e séance du 1^{er} déc. 1999.

Ces trois décisions, dont le premier arrêt prononcé par le président de la chambre sociale de la Cour de cassation aura les honneurs du bulletin, sont une contribution intéressante au droit de la négociation collective dans l'entreprise (8). De manière générale, quand la loi prévoit des contreparties, à des sujétions temporelles, à déterminer par la voie conventionnelle, la négociation collective devient obligatoire quant à cet objet (cf. contreparties au temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet – art. L. 212-4 al. 4 C. trav., aux astreintes – art. L. 212-4 bis al. 2 C. trav., aux interruptions d'activité en journée – art. L. 212-4 al. 3 C. trav. – et aux réductions du délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail – art. L. 212-4 al. 1 C. trav. – des salariés à temps partiel, au travail de nuit – art. L. 213-4 C. trav., etc.).

D'autre part, l'employeur doit accorder des contreparties. La nature des ces contreparties (sous forme de repos ou financières) est déterminée par la loi, mais leur niveau doit être précisé par l'accord collectif. En cas d'absence de dispositions conventionnelles, de branche ou d'entreprise (absence d'organisation syndicale dans l'entreprise, échec de la négociation), les contreparties sont fixées par le contrat de travail. Quelles que soient leurs sources (accord collectif ou contrat), les contreparties doivent être pertinentes et proportionnelles à la sujétion imposée (9). En l'absence de dispositions conventionnelles et contractuelles, voire en cas d'insuffisance des contreparties prévues, c'est au juge qu'il revient, *a posteriori*, pour le passé, de déterminer le temps d'habillage et de déshabillage que l'entreprise doit compenser et de fixer la nature et le quantum des contreparties, comme il le fait dans la même configuration en matière d'astreintes (10).

Ce contentieux sur le temps d'habillage, objet de peu de décisions publiées, est une illustration de l'avancée conjointe, de longue date, du couple temps de travail et négociation collective (11). C'est également un terrain où se manifeste la procéduralisation du droit du travail (12).

Michel Miné,

Professeur associé à l'Université de Cergy-Pontoise

(8) M. Miné, « La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise », *Travail et Emploi*, oct. 2000, p. 47, spéc. p. 53 « L'objet de la négociation ».

(9) ANI du 21 mars 1989, art. 5, *op. cit.* p. 84 spéc. note 33.

(10) Cass. soc. 10 mars 2004, RJS 5/04 n° 549.

(11) *op. cit.*, p. 9.

(12) J. Habermas, *Droit et démocratie*, Gallimard, 1992, spéc. p. 441.