

TEMPS DE TRAVAIL – Habillage – Port obligatoire d'une tenue (deux espèces) – Déplacement en tenue du vestiaire à la pointeuse – Temps de travail effectif (première espèce) – Participation de l'employeur à l'entretien des vêtements (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE LYON (Ch. Soc.) 27 janvier 2006

CGT Irisbus contre Irisbus France

Après observation au cours du second semestre 2003 de la procédure d'information-consultation de son comité central d'entreprise et des comités de ses établissements des Hauts de Seine, du Rhône (Vénissieux) et de l'Ardèche (Annonay), la société Irisbus France a mis en place aux fins d'harmonisation au sein du groupe Iveco auquel elle appartient, un plan de gestion informatisée des temps permettant notamment la collecte des informations et données sociales nécessaires à l'établissement de la paie et un progiciel de gestion intégrée dit SAP.

A été en conséquence mis en place à compter du 5 avril 2004 dans l'établissement d'Annonay un système de badgeage permettant l'enregistrement des mouvements d'entrée et de sortie des personnels et le recueil de données servant à l'établissement des payes.

Trente-trois badgeuses ont été installées sur le site à cet effet.

Sur saisine par exploit du 17 mai 2004 des syndicats GGT, CFDT, FO et CFDT de l'établissement d'Annonay aux fins de négociations et de suspension par Irisbus France de son système de badgeage et de débadgeage, le président du Tribunal de grande instance de Lyon a, par ordonnance de référé rendue le 14 juin 2004, renvoyé les parties à se pourvoir au principal sur l'appréciation du temps supplémentaire de mise à disposition de l'employeur des salariés tel qu'allégué par les demandeurs du fait de la mise en place du nouveau système, tout en donnant acte à Irisbus France de son engagement de considérer comme nuls et sans existence ses courriers adressés aux fins de sanctions aux salariés suite à leur refus de badgeage du 5 avril au 2 mai 2004, rejeté comme non fondée la demande d'ouverture de négociations en la forme de l'article L 132-22 du Code du travail, condamné les syndicats demandeurs au paiement de la somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Lors de sa réunion du 6 décembre 2004, la commission exécutive du syndicat CGT Irisbus Annonay a mandaté son secrétaire, M. G. pour accomplir en son nom toutes les démarches nécessaires à une procédure judiciaire à l'encontre de la direction d'Irisbus concernant le badgeage informatique du personnel.

Par exploit du 30 avril 2005, le syndicat CGT Irisbus Annonay a saisi le Tribunal de grande instance de Lyon afin de voir juger que :

- le guide pratique portant sur la gestion informatisée du temps de travail est contraire à la loi du fait de la limitation qui en résulte du temps de travail effectif au travail sur le poste de travail,

- le temps de travail effectif intègre pour le personnel d'atelier astreint au port de la tenue de travail, le temps de déplacement nécessaire entre le vestiaire et le poste de travail en début de séance et celui inverse en fin de séance,

- de dire recevable sa demande présentée par son secrétaire, M. G. et, par réformation du jugement déferé, dire que le guide pratique portant sur la gestion informatisée du temps de travail de la société Irisbus de mars 2004 est illicite puisque cantonnant le temps de travail effectif à celui passé sur le poste de travail, que la société Irisbus France doit également comptabiliser le temps de déplacement du personnel d'atelier, astreint au port d'une tenue de travail avec obligation de la revêtir et de la retirer au vestiaire, entre le local et le poste de travail en début de séance comme pour le trajet inverse, condamner la société Irisbus France à lui payer la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts ainsi que celle de 3 000 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Aux motifs essentiels :

- sur l'assignation, de la teneur de ses statuts et du mandat donné à M. G.,

- sur le fond, de l'obligation pour le personnel de l'atelier de porter une tenue de travail avant même le badgeage et après le débadgeage qui emporte un temps incompressible de déplacement imposé par l'employeur au regard de la définition légale du temps de travail effectif qui ne se limite pas au temps de production.

Vu les conclusions du 24 novembre 2005 de la société Irisbus France qui demande à la Cour, par réformation du jugement déferé de :

- déclarer nulle l'assignation introductive d'instance aux motifs de l'absence de preuve par le syndicat demandeur, d'une part, du dépôt de ses statuts et du nom de ses dirigeants avant le début de l'instance, et, d'autre part, de l'irrégularité du mandat de son représentant faite en premier lieu, de mandat ad hoc de commission exécutive au bénéfice de M. G. conformément à ses statuts et en second lieu, de précision quant à la nature du procès à engager ;

- subsidiairement au fond, rejeter les demandes aux motifs essentiels, en premier lieu, de la définition par l'alinéa 3 de l'article L 212-4 du Code du travail des contreparties forfaitaires du temps d'habillage et de déshabillage et de la définition par l'alinéa 4 dudit article du temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail comme ne constituant pas un temps de travail effectif ; en deuxième lieu, de l'absence de preuve de directives de l'employeur avant le badgeage depuis le vestiaire et après le débadgeage jusqu'au vestiaire ; en troisième lieu, de l'absence de contestation au titre de ces temps lors de la négociation sur la contrepartie financière des temps d'habillage et de déshabillage ; en quatrième lieu, de l'absence d'incidence du port de la tenue sur l'entrée dans un état de subordination ; les temps passés entre la badgeuse et le vestiaire restant en conséquence des temps de trajet ; enfin, de l'insignifiance des temps en cause comme le révèle un constat d'huissier.

Sur l'assignation :

Considérant d'abord sur le moyen tiré du défaut de dépôt des statuts antérieurement à l'introduction de l'instance, que le syndicat demandeur établit avoir déposé en mairie d'Annonay le 8 mars 2002 ses nouveaux statuts et la nouvelle composition de son bureau ;

Considérant ensuite sur le moyen tiré d'une désignation non conforme aux statuts de M. G. pour agir, que suivant délibération du 6 décembre 2004 la commission exécutive du syndicat, organe dirigeant de celui-ci selon l'article 13 de ses statuts, a "mandaté son secrétaire, M. G. pour accomplir en son nom toutes les démarches nécessaires à une procédure judiciaire à l'encontre de la direction d'Irisbus concernant le badgeage informatique de son personnel", délibération attestée par le secrétaire de séance, membre du bureau, M. N. et confirmée le 30 mai 2005 par l'ensemble des membres de la commission exécutive, soit sans ambiguïté antérieurement au moment où le juge a statué ;

Considérant enfin sur le moyen tiré du défaut de spécificité du mandat, que l'objet du mandat, à savoir l'engagement "d'une procédure judiciaire contre la direction d'Irisbus concernant le badgeage informatique de son personnel" est précis ;

Considérant en conséquence des motifs qui précèdent, que la disposition du jugement portant rejet de l'exception de nullité de l'assignation doit être confirmée ;

Sur le temps de déplacement du personnel d'atelier après habillage et avant déshabillage :

Considérant qu'au termes de l'article L 212-4 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ;

qu'en l'espèce, le personnel d'atelier a l'obligation de se mettre en tenue dans un vestiaire de l'entreprise avant d'occuper son poste de production ; que si conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article précité, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties sous forme de repos ou financières et n'est pas considéré par la loi comme un travail effectif, sans préjudice des dispositions conventionnelles ou contractuelles l'assimilant à un tel travail, les temps litigieux sont ceux du déplacement en tenue entre le vestiaire et la pointeuse et celle-ci après débrayage et le vestiaire ; que de tels temps, contrairement au moyen la société Irisbus, ne sont ni des temps de trajet ni même un temps de déplacement professionnel au sens du nouvel alinéa 4 de l'article précité issu de la loi du 18 janvier 2005, dès lors que le personnel est dans le périmètre de l'entreprise, de surcroît soumis à l'obligation d'être en tenue ;

qu'en l'espèce, dès lors que les pointeuses ne sont pas situées à proximité immédiate des vestiaires, le temps incompressible consacré aux déplacements en tenue après habillage vers le poste de travail et avant déshabillage depuis le poste de travail après débrayage, même en présence de pointeuses sur le trajet, est imposé par l'employeur aux salariés qui sont de ce fait à la disposition et sous la direction de

l'employeur sans pouvoir s'y soustraire ; que peu importe le caractère insignifiant, aux yeux de l'employeur, de ces temps incompressibles de déplacement ;

que peu importe également que la qualification de ces temps n'ait pas été envisagée lors de la négociation sur la contrepartie financière des temps d'habillage et de déshabillage ;

Considérant en conséquence de l'ensemble des motifs qui précèdent que le guide d'entreprise de mars 2004 qui cantonne le temps de travail effectif au temps passé sur le poste de travail :

- est contraire aux dispositions de l'alinéa premier de l'article L 212.4 précité ;

Considérant que le litige relevant de l'appréciation juridique du temps de travail effectif, le syndicat appelant ne caractérise en l'espèce aucun abus de la société Irisbus ; que la demande de dommages-intérêts ne peut prospérer ;

PAR CES MOTIFS :

Confirmant le jugement en sa disposition portant rejet de l'exception de nullité de l'assignation mais le réformant au fond,

Dit que le guide pratique portant sur la gestion informatisée du temps de travail de la société Irisbus de mars 2004 est illicite en ses dispositions cantonnant le temps de travail effectif à celui passé au poste de travail,

Dit que la société Irisbus France doit comptabiliser au titre du temps de travail effectif le temps de déplacement en tenue du personnel entre le vestiaire après habillage et la pointeuse avant prise de poste d'une part, et entre la pointeuse après débrayage et le vestiaire pour déshabillage d'autre part,

Rejette la demande de dommages-intérêts.

(Mme Panthou-Renard, prés. - M^{es} Masanovic, Aguera, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (1^{re} Ch. 1^{re} sect.) 29 juin 2006

Champion Supermarché France contre CGC Carrefour et Fédération CGT du Commerce

La société Champion Supermarché France dite CSF est appelante du jugement rendu le 15 avril 2005 par le Tribunal de grande instance de Nanterre saisi par le comité central d'entreprise, le SNE CFE CGC et la Fédération CGT des personnels du commerce de la distribution et des services le 6 janvier 2005, jugement qui a :

- déclaré le comité d'entreprise irrecevable en ses demandes en application de l'article L 431-4 et L 431-2 du Code du travail,

- dit que la société CSF doit prendre en charge l'entretien des tenues des salariés ayant un contact direct avec les aliments non emballés et les salariés qui sont tenus soit de conditionner soit de servir à la clientèle, et l'entretien des tenues des personnels amenés à manipuler des produits toxiques,

- dit qu'à défaut de ce faire la société CSF sera condamnée à une astreinte de 1 000 € par jour de retard passé le mois de la signification du jugement,

- renvoyé les parties au dialogue social pour les autres demandes,

- prononcé l'exécution provisoire (...).

Aux termes de ses dernières écritures en date du 6 avril 2006 auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé, la société CSF conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le comité central d'entreprise irrecevable, à la réformation pour le surplus et prie la Cour, statuant à nouveau, de débouter des demandes tendant à la prise en charge par la société de l'entretien des tenues professionnelles des salariés, remises par l'employeur à l'ensemble des salariés concernés, subsidiairement de dire que la société CSF est bien fondée à exécuter son obligation en fournissant à chaque salarié concerné un baril de

lessive de 3 kg par trimestre, de condamner en tout état de cause le SNE CFE CGC à lui payer la somme de 2 500 € et la Fédération CGT des personnels du commerce et de la distribution et des services la somme de 2 500 €, en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Intimés, le SNE CFE CGC et la Fédération CGT des personnels du commerce et de la distribution et des services CGT concluent aux termes de leurs dernières écritures en date du 6 avril 2006 auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé, à la confirmation du jugement sauf en ce qu'il a limité l'obligation d'entretien à certains vêtements professionnels et prie la Cour, réformant de ce chef, de dire que la société CSF doit assurer l'entretien des tenues vestimentaires de l'ensemble des salariés à qui elle impose le port d'une tenue, sous astreinte de 15 000 € par jour de retard à leur profit à compter de la signification de l'arrêt, de lui faire interdiction de faire supporter cette charge aux salariés concernés, de se réserver la liquidation de l'astreinte, de débouter la société CSF de son offre subsidiaire de remplir son obligation en nature, de la condamner à leur payer chacune la somme de 2 500 € chacune en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et aux dépens.

SUR CE :

Considérant que les dispositions du jugement ayant déclaré le comité central d'entreprise irrecevable en ses demandes ne sont pas remises en cause en appel, le comité central d'entreprise n'ayant d'ailleurs pas interjeté appel du jugement ;

Considérant qu'au sein des magasins Champion, plusieurs catégories de personnel se voient imposer le port de vêtements professionnels ;

Qu'ainsi, les bouchers, caissières, employés commerciaux, managers de rayon, poissonniers, boulangers, vendeurs et vendeuses du rayon traiteur et les pompistes sont astreints au port de tenues que la société CSF leur remet gratuitement ;

Que l'obligation du port des vêtements professionnels à ces catégories de salariés ne fait pas difficulté, seule la charge de l'entretien des vêtements faisant litige et n'étant pas réglé par l'accord du 30 janvier 2004 ;

Considérant que la société CSF déclare assurer l'entretien des tenues des bouchers qui demandent un lavage particulier eu égard à la nature de l'activité exercée par ces bouchers ;

Qu'elle n'entend pas voir étendre cette charge aux autres catégories de salariés ;

Que la société CSF fait valoir qu'aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle ne lui impose la charge de l'entretien des vêtements mis à disposition de ses salariés ;

Que le port du vêtement professionnel permet au salarié de préserver ses habits personnels qu'il devrait en toute hypothèse entretenir pour satisfaire à son obligation de se présenter correctement sur les lieux de son travail, que les salariés ne subissent dès lors aucun préjudice financier ;

Que les dispositions de l'article L 120-2 ne sont pas un fondement valable à la demande de prise en charge ;

Que les dispositions de l'article L 231-11 du Code du travail ne peuvent avoir une portée générale alors qu'elles ne concernent que les mesures relatives à l'hygiène et la sécurité, la grande majorité des vêtements remis aux salariés ne relevant pas d'impératif d'hygiène et de sécurité et des dispositions susvisées ;

Qu'au contraire le Code du travail contient des dispositions limitant l'obligation de l'employeur en pareille matière ;

Qu'aucune convention collective ne prévoit de telle disposition et que les partenaires sociaux au niveau de la branche du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire ne l'imposent ;

Que le ministère des Affaires sociales du travail et de la solidarité a confirmé que seul l'entretien des vêtements destinés à préserver la santé et la sécurité des travailleurs doit être pris en charge par l'employeur ;

Que la législation de la Sécurité sociale confirme que les dépenses d'entretien des vêtements de travail non justifiées en vertu des dispositions conventionnelles ou d'une réglementation interne ne peuvent être considérées comme des frais professionnels ;

Considérant d'une part que l'article L 120-2 du Code du travail énonce que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

Que c'est sans violer ces dispositions que la société CSF impose à certaines catégories de salariés le port de vêtements

de travail, dès lors qu'elle justifie cette obligation, en citant notamment le projet de règlement intérieur soumis au comité central d'entreprise les 14 et 15 décembre 2005, par les contingences inhérentes au contact avec la clientèle et la manipulation de marchandises proposées à la vente, ajoutant que cette disposition impose le port d'une tenue dans le cadre du respect d'autrui et de la clientèle ;

Que l'obligation de porter une tenue professionnelle non seulement pour les bouchers, les poissonniers et les vendeurs et vendeuses du rayon traiteur et les pompistes, mais aussi pour les caissières, les employés commerciaux et les managers de rayon, n'est donc pas contestée ;

Que d'autre part, l'article L 231-11 du Code du travail énonce que les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour l'employé ;

Qu'il s'en suit que la société CSF ne peut sans fondement valable refuser la prise en charge de l'entretien des vêtements de travail dont elle impose le port à ses salariés tant pour des raisons d'hygiène et de sécurité inhérentes aux tâches exercées par certains que pour des raisons de simple stratégie commerciale au regard des tâches exercées par d'autres ;

Considérant qu'il incombe à l'employeur de décider des modalités de cette prise en charge, sauf aux parties à recourir à la négociation collective, qu'il sera en conséquence donné acte à la société CSF de son offre de fournir à chaque salarié un baril de lessive de 3 kg par trimestre, étant relevé l'usage antérieur en vigueur dans les magasins Champion, avant l'accord signé le 30 janvier 2004 se substituant à toute autre source ;

Considérant que le jugement sera en conséquence confirmé sauf en ce qu'il a dit que la société CSF n'était pas tenue d'assurer l'entretien des tenues des autres salariés qui sont astreints au port de vêtements professionnels ;

Considérant que l'astreinte prononcée par le jugement sera élevée à la somme de 1 500 € par jour de retard passé le délai d'un mois de la signification de l'arrêt ;

Considérant que la Société CSF qui succombe dans ses prétentions et doit être condamnée aux dépens, devra indemniser les intimés des frais irrépétibles qu'ils ont été contraints d'exposer en appel ;

PAR CES MOTIFS :

Emendant le jugement déferé,

Dit que la Société CSF a l'obligation d'assurer la charge du coût d'entretien des tenues de travail dont elle impose le port à l'ensemble de ses salariés,

Lui enjoint de satisfaire à cette obligation sous astreinte de 1 500 € par jour de retard passé le délai d'un mois de la signification de l'arrêt,

Donne acte à la société CSF de son offre de fournir à chaque salarié un baril de 3 kg de lessive par trimestre,

Condamne la société CSF à payer aux intimés la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Bardy, prés. - M^{es} Clément, Mauger, av.)

Note.

1. L'obligation du port d'une tenue de travail est l'occasion de contentieux pouvant intervenir sous trois angles différents :

– sous l'angle de la contestation de l'obligation en elle-même, le salarié ou une organisation syndicale exposant, sur le terrain des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail, que le port d'une tenue imposée est une atteinte à sa liberté qui n'est pas justifiée par la nature de la tâche qu'il doit accomplir ou qui n'est pas proportionnée au but que l'employeur dit rechercher ;

– sous l'angle de la qualification du temps nécessaire au salarié pour revêtir et enlever ses vêtements professionnels ;

– sous l’angle des contreparties que l’employeur doit accorder.

Le premiers cas de contentieux n’est pas en cause dans les décisions commentées. Ces dernières sont en revanche des illustrations intéressantes des deux autres catégories de contestations possibles.

A titre liminaire, on rappellera que, depuis la loi du 19 janvier 2000, l’article L. 212-4 al. 3 du Code du travail, règle la question de la qualification du temps d’habillage et de déshabillage en excluant ces temps du temps de travail effectif pris en compte dans l’appréciation de la durée légale ou conventionnelle du travail (1).

L’objectif ici n’est pas de commenter ce choix du législateur. Il est pourtant nécessaire, pour les observations qui vont suivre, de rappeler que, dans le même article L. 212-4, alinéa premier, le législateur a qualifié de temps de travail effectif « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des obligations personnelles* », ce qui est le cas lorsque le salarié s’habille... Passons ici sur cette évidence puisque le législateur a fait le choix de s’en affranchir !

Le même article L. 212-4 fait encore obligation à l’employeur de négocier les contreparties à apporter aux temps d’habillage et de déshabillage, soit sous forme de repos, soit sous forme financière, ce qui peut conduire l’employeur à les rémunérer en définitive comme du temps de travail effectif.

Les contreparties doivent être déterminées conventionnellement, et seulement « à défaut » par le contrat de travail.

2. Dans l’affaire soumise à la Cour d’appel de Lyon (première espèce), les temps litigieux, à qualifier, sont ceux du déplacement pour parcourir, en tenue de travail, la distance qui sépare les vestiaires des pointeuses, en début et en fin de journée de travail (ou de poste).

La Cour approuve ici la position défendue par le syndicat CGT : ces temps ne sont pas des temps de trajet ou de déplacement professionnel comme le soutenait l’employeur mais bien du temps de travail effectif dès lors que le salarié est dans le périmètre de l’entreprise et soumis à l’obligation de porter sa tenue de travail ; il est dès lors à la disposition et sous la direction de l’employeur.

Peu importe que ces temps soient “insignifiants” aux yeux de l’employeur : ces temps existent et sont incompressibles ; ils doivent être pris en compte.

Peu importe également que la qualification de ces temps n’ait pas été envisagée lors de la négociation sur la contrepartie financière des temps d’habillage et de déshabillage : la Cour considère que ces temps sont de natures différentes, ont une qualification distincte, et que de la fixation des contreparties de l’un ne peut se déduire le traitement des contreparties de l’autre.

Dès lors le champ de la négociation à laquelle l’employeur était invité aux termes de l’article L. 212-4 n’englobe pas implicitement le temps de trajet des vestiaires au poste de travail, lequel, en l’espèce, est suffisamment substantiel pour recevoir une qualification propre, et, s’agissant de temps de travail effectif, une rémunération intégrale.

La Cour tire de ce raisonnement d’autres conséquences en estimant que le litige relève de l’appréciation juridique du temps de travail effectif et que la demande de dommages et intérêts du syndicat doit être rejetée faute de démontrer un abus caractérisé de l’employeur.

On notera pourtant que la négociation annuelle obligatoire englobe le thème de « *la durée effective et l’organisation du temps de travail* ». Le litige intervenait donc bien sur un domaine directement rattaché à une obligation de négocier non pas en application de l’article L. 212-4 alinéa 3 du Code du travail mais en application de l’article L. 132-27 du Code du travail, qui doit être exécutée loyalement (le fondement de la demande de dommages et intérêts du syndicat n’est cependant pas explicité dans l’arrêt qui est lapidaire sur ce point).

3. Les faits de l’arrêt de la Cour d’appel de Lyon peuvent être rapprochés de l’arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 juillet 2004 (2).

Dans cette affaire, Carrefour avait placé les pointeuses près des caisses alors que les salles de repos pour la pause quotidienne de vingt minutes étaient éloignées des postes de travail, et que le trajet pour s’y rendre réduisait donc la durée réelle de repos. Le juge considère là encore que le trajet des caisses (poste de travail)

(1) M. Miné, *Droit du temps de travail*, 2004, LGDJ, § 36.

(2) Arrêt *Carrefour*, dit “des pointeuses”, Dr. Ouv. janvier 2005 p. 1 note E. Dockès.

vers les salles de repos (vestiaires) est du temps de travail effectif car le salarié est bien à disposition de l'employeur et tenu de se conformer à ses directives. La Cour de cassation a toutefois estimé qu'il n'était pas possible de contraindre l'employeur à modifier l'emplacement des pointeuses, ce choix lui appartenant (3). Simplement, les enregistrements des pointeuses ne sont plus retenus comme pertinents pour la mesure du temps de travail.

On se souvient également que dans d'autres affaires, l'employeur avait imaginé de s'affranchir de la négociation de contreparties au temps d'habillage et de déshabillage en invoquant que le temps d'habillage était à réaliser au domicile du salarié et que le temps de déshabillage s'intégrait dans le temps de douche. Si cette seconde solution peut se concevoir, à condition d'avoir été clairement énoncée, la première en revanche n'est pas admissible : l'habillage doit être évalué et indemnisé par rapport à un temps accompli dans l'enceinte de l'entreprise et l'employeur qui tente de le nier peut se voir contraint judiciairement à l'engagement de négociations en application de l'article L. 212-4, son attitude causant un préjudice au syndicat qui en a fait vainement la demande avant de saisir la juridiction (4).

Notons cependant que, si la question de la détermination des contreparties relève de la négociation, le juge peut se reconnaître compétent pour trancher la question de l'évaluation du temps (d'habillage et de déshabillage) à indemniser, et accueillir les suggestions formulées par l'organisation syndicale dans le cadre du contentieux (5).

Saisi par un salarié, un Conseil de prud'hommes peut même s'estimer en mesure d'indemniser le temps d'habillage et de déshabillage quotidien en l'évaluant et en ordonnant sa rémunération sur les années écoulées et non prescrites, tout en soulignant, là encore, que pour la fixation des contreparties que l'employeur doit respecter pour l'avenir, le juge ne peut que renvoyer à la négociation (6).

4. Quant à la Cour d'appel de Versailles (deuxième espèce), elle était saisie d'une affaire dans laquelle l'employeur refusait de prendre en charge le coût de l'entretien des vêtements professionnels.

L'article L. 231-11 du Code du travail énonce que « *les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour le salarié* ».

Ce fondement légal permet donc d'exiger la prise en charge par l'employeur des frais d'entretien des vêtements de sécurité. Mais pour la Cour d'appel cette obligation s'étend à tout vêtement professionnel, même porté à des fins simplement "commerciales". La Cour ne s'explique pas sur le fondement légal à retenir pour cette solution extensive mais il est indéniable que l'employeur doit assumer la charge des frais induits par les obligations nées de l'exécution du contrat de travail.

La Cour d'appel souligne ensuite qu'il incombe à l'employeur de fixer les modalités de cette prise en charge à défaut de dispositions conventionnelles ayant permis de négocier ce point. La Cour valide en l'espèce l'engagement pris en cours de procès par l'entreprise de fournir un baril de lessive de 3 kg par trimestre à chacun des salariés astreint au port d'une tenue de travail.

La Cour d'appel rattache donc la question de la prise en charge des frais de blanchissage des vêtements de travail au pouvoir de direction de l'employeur. Il est vrai, cette fois, qu'il n'existe pas d'obligation de négocier sur ce thème puisque les frais professionnels n'entrent pas dans le champ de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires qui porte sur la notion de « salaires effectifs ».

5. Les arrêts rendus par les Cours d'appel de Lyon et de Versailles démontrent donc bien, une nouvelle fois, que se posent souvent sur le terrain la question, non réglée par le législateur, des contreparties que l'employeur doit mettre en œuvre lorsqu'il impose le port de vêtements professionnels, quel qu'en soit le motif.

La frontière à tracer entre le champ de la négociation et le champ du pouvoir de direction fait dans ce cadre débat.

Il en va de même des limites du pouvoir du juge pour régler des litiges que le dialogue social n'a pas permis de solutionner en la matière.

Isabelle Taraud, Avocate au Barreau de Seine-Saint-Denis

(3) voir commentaires d'Emmanuel Dockès à cet égard.

(4) Cass. soc. 26 janvier 2005, Dr. Ouv. septembre 2005 p. 405, note Michel Miné.

(5) Cour d'appel Grenoble, 1^{er} décembre 2004, Dr. Ouv. septembre 2005 p. 405, note Michel Miné.

(6) Conseil de prud'hommes Grenoble, 9 décembre 2002, Dr. Ouv. septembre 2005 p. 405, note Michel Miné.