

TEMPS DE TRAVAIL – 1° Temps assimilé à du travail effectif – Temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail (non) – 2° Temps nécessaire aux opérations d’habillage et de déshabillage – Contreparties – Conditions.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 26 mars 2008

STAS contre **Union régionale UNSA Rhône-Alpes** (pourvoi n° 05-41.476)

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que certains conducteurs de la Société de transports publics de l’agglomération stéphanoise (STAS) prennent leur service le matin à 5 h 02 dans un dépôt, pour l’achever l’après-midi en centre-ville, tandis que d’autres les relaient en centre-ville et finissent leur service au dépôt ; qu’estimant, d’une part, que les salariés sont ainsi tenus de déposer leur véhicule au dépôt pour prendre leur service ou en revenir et, d’autre part, que les intéressés sont dans l’obligation de revêtir leur tenue sur le lieu de

travail, des organisations syndicales ont saisi le tribunal de grande instance d’une demande tendant notamment à ce que le temps de trajet nécessaire pour effectuer la relève ou regagner le dépôt en fin de service soit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, et que la société soit condamnée à ouvrir des négociations permettant de conclure un accord sur la compensation du temps nécessaire pour revêtir ou quitter l’uniforme, ainsi qu’au paiement de dommages-intérêts pour résistance abusive ;

Sur le pourvoi principal de la société STAS :

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 212-4 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que, pour dire que le temps de trajet nécessaire pour effectuer la relève ou regagner le dépôt en fin de service doit être considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, l'arrêt retient, d'une part, que même si le retour au dépôt n'est pas imposé par le règlement au-delà d'une fois par jour, sauf accident devant faire l'objet d'un rapport immédiat, c'est l'organisation du service, par la dissociation des sites de prise et de fin de service nécessitée par la continuité du service public, qui impose aux conducteurs et contrôleurs d'effectuer, à la fin de leur service ou avant la prise de relève, ce passage au dépôt, qui ne répond donc pas à une simple convenance personnelle ; d'autre part, que durant ce trajet, qui pourrait être effectué par le biais de navettes, et dont la durée peut être parfaitement quantifiable, le conducteur ne peut vaquer à ses activités personnelles puisqu'il demeure soumis à un horaire, et reste sous le contrôle de l'employeur dont il porte l'uniforme et qui l'autorise à pénétrer dans l'enceinte de l'entreprise pour y stationner ou récupérer son véhicule, voire ses affaires personnelles ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif, et qu'elle avait constaté que les salariés n'étaient tenus de passer au dépôt de l'entreprise ni avant ni après leur prise de service et ne s'y rendaient que pour des raisons de convenance personnelle, ce dont elle aurait dû déduire que ces temps de trajet, pendant lesquels les intéressés n'étaient pas à la disposition de l'employeur et ne devaient pas se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, ne constituaient pas un temps de travail effectif, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le second moyen :

Vu l'article L. 212-4 alinéa 3 du Code du travail ;

Attendu qu'aux termes de l'article L. 212-4, alinéa 3 du Code du travail "*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'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillement 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 (...)" ; qu'il en résulte que le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des deux conditions cumulatives prévues par ce texte ;

Attendu que, pour enjoindre à la société STAS d'engager des négociations permettant de conclure un accord sur la compensation du temps nécessaire pour revêtir ou quitter l'uniforme au sein de l'entreprise, l'arrêt relève que les salariés de la société STAS sont, en vertu du règlement intérieur, soumis au port d'une tenue de travail qu'ils revêtent et enlèvent non pas au dépôt mais à leur domicile ; que même si la société n'impose pas que les opérations d'habillement et de déshabillage s'effectuent au vestiaire, malgré un règlement intérieur qui interdit aux salariés de déposer des vêtements et objets personnels en dehors des vestiaires et d'emporter des objets quelconques appartenant à l'entreprise, elle ne peut en revanche imposer à ses salariés la persistance d'une telle pratique qui, extérieure de surcroît au temps de travail, porte atteinte aux droits qu'ils tiennent des articles L. 120-2 et L. 120-35 du Code du travail interdisant à l'employeur de porter aux droits de ses salariés des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'en l'espèce, il ne peut être imposé à un salarié, sur la base d'une pratique imposée par l'absence de compensation du temps d'habillement et de déshabillage, d'afficher, en dehors de son temps de travail, son appartenance à une entreprise, une telle identification présentant, de surcroît, des risques pour sa sécurité personnelle en raison de la nature des tâches qui lui sont confiées, même si ce risque ne s'est pas encore réalisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les salariés, astreints en vertu du règlement intérieur au port d'une tenue de travail, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et l'enlever sur leur lieu de travail, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a rejeté la demande de dommages-intérêts présentée par l'Union régionale UNSA Rhône Alpes, l'arrêt rendu le 21 janvier 2005, entre les parties, par la Cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

(Mme Collomp, prés. - M. Blatman, cons. rapp. - M. Petit, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Note.

La société STAS, filiale du groupe Véolia-Transports anciennement dénommé Connex, exerce une activité de transport urbain de voyageurs. Les salariés effectuent un trajet quotidien, entre le dépôt et leur lieu de prise ou de fin de service, qui n'ouvre droit à aucune rémunération. Ils sont par ailleurs tenus, en vertu d'un règlement intérieur, de porter des vêtements de travail mais ils ne perçoivent, à ce titre aucune compensation que ce soit en repos ou en numéraire. En pratique, ils arrivent vêtus sur le lieu de travail.

Les organisations syndicales ont saisi le Tribunal de grande instance, compétent pour résoudre les demandes collectives, d'une demande tenant, d'une part, à ce que les temps de trajet du dépôt au lieu de prise ou de fin de fonction soient considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels et d'autre part, que les temps d'habillement/déshabillage fassent l'objet de compensation et que la société STAS soit condamnée à ouvrir des négociations pour la conclusion d'un accord collectif sur ce dernier point.

Le Tribunal de grande instance de Saint-Etienne les a déboutées de l'intégralité de leurs demandes. Sur recours des organisations syndicales, la Cour d'appel de Dijon a infirmé le jugement querellé en toutes ses dispositions. Sur le temps de trajet, la Cour a relevé que si le passage au dépôt n'était pas rendu obligatoire par l'employeur il

l'était par « l'organisation du service » imposée ce dernier. Elle a noté en outre, que pendant le temps de trajet, le salarié reste vêtu de son uniforme et ne peut vaquer à ses activités personnelles puisqu'il reste soumis à un horaire et à une autorisation pour pénétrer dans l'enceinte où il stock ses affaires personnelles et son véhicule. Sur les négociations liées à la prime d'habillage/déshabillage, la Cour a retenu que les pratiques de la société STAS conduisent à imposer des sujétions aux salariés extérieures au temps de travail. Le fait d'afficher son appartenance à une entreprise dans ces conditions porte atteinte aux droits découlant des articles L. 120-2 et L. 122-35 du Code du travail (L. 1221-1 et L. 1321-3 recod.) et génère même un risque pour la sécurité du salarié. La Cour de cassation casse et annule cette décision en toutes ces dispositions par l'arrêt (PBRI) reproduit.

I. Sur le temps de trajet

Au visa de l'article L 212-4 du Code du travail, la Cour confirme que "*le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif*" (1). Elle le fait en vertu du premier alinéa de ce texte ("*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 des occupations personnelles.*", devenu L 3121-1 recod.) et non des dispositions ultérieures spécifiques sur les temps de trajet (2). La Cour ajoute "*les salariés n'étaient tenus de passer au dépôt de l'entreprise ni avant ni après leur prise de service et ne s'y rendaient que pour des raisons de convenance personnelle*" (ci-dessus) ; cette précision est curieuse dès lors que ces trajets sont exclus en eux-mêmes, par l'affirmation précédente, d'une possibilité de qualification de temps de travail effectif.

L'application du principe dégagé dans l'arrêt du 5 novembre 2003 au cas d'espèce traduit une indifférence à l'égard de l'organisation du travail telle qu'elle est pourtant exposée dans l'arrêt. Dans une décision, la Cour de cassation a censuré les juges du fond pour avoir requalifié un contrat commercial en contrat de travail sur la seule base des stipulations et sans avoir examiné les conditions concrètes d'exécution (3). A défaut d'emporter la conviction (4), un tel mode de raisonnement traduit au moins le souci louable de se préoccuper de fonder la décision judiciaire sur les faits nécessaires à la solution du litige. Procédons de la sorte dans l'espèce rapportée et examinons la situation à l'aune de cette exigence.

La question est donc, au regard de l'organisation du travail, de déterminer si le déplacement en cause est rattachable à un trajet vers le domicile. Pour cela un bref exposé du fonctionnement habituellement rencontré dans les établissements de transport est nécessaire. Les salariés se rendent le matin au dépôt, lieu de remisage et de maintenance où la présence des voyageurs est exclue, afin d'acheminer à vide leur bus au(x) terminus de ligne, point(s) de départ d'une ou plusieurs dessertes. A la mi-journée un second conducteur qui commence alors son service vient relayer son collègue qui a terminé le sien ; en fin de journée le second conducteur ramène le bus au dépôt. S'agissant de salariés qui font fonctionner les transports en commun d'une ville, il est évident que le trajet "domicile-travail" du matin et celui du soir, effectués par hypothèse alors qu'il n'existe aucun moyen de déplacement collectif, sont réalisés grâce à leur véhicule personnel. Une telle motorisation est indispensable pour exercer leur activité professionnelle – et les employeurs ne se font d'ailleurs pas faute de l'exiger. Le dépôt constitue donc nécessairement un point de passage obligé en raison de l'organisation du travail par l'employeur : tant la dissociation des lieux de prise et de fin de service que la nécessité de récupérer son véhicule constituent une sujétion dont la responsabilité lui incombe. La première branche de l'affirmation est donc erronée : les salariés, lorsqu'ils se déplacent entre le dépôt et le terminus, ne se situent pas sur un trajet domicile/travail.

Le seul rattachement de ce déplacement au fonctionnement de l'entreprise est établi mais ne permet pour autant pas de considérer ces trajets *ipso facto* comme du temps de travail effectif. Il faut examiner, au regard du premier alinéa de l'art. L 212-4, si les critères sont remplis. On se trouve alors dans une hypothèse extrêmement similaire à celle récemment examinée par la Cour de cassation : « *Attendu cependant que selon l'article L. 212-4, alinéa premier, du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que la circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail ne permet pas de considérer qu'un temps de déplacement au sein de l'entreprise constitue un temps de travail effectif* » (5). On

(1) Ci-dessus ; Soc., 5 novembre 2003, pourvoi n° 01-43.109, Bull. civ., V, n° 275, Dr. Ouv. 2004 p. 57 n. H. Peschaud.

(2) Loi Borloo du 18 janv. 2005, art. L. 3121-4 recod.

(3) Soc. 1^{er} décembre 2005, Bull. Civ. V n° 349 : « *Qu'en se bornant à analyser certaines clauses du contrat, sans rechercher si indépendamment des conditions d'exécution du travail imposées par les nécessités de police administrative, dans les faits, les sociétés avaient le pouvoir de donner des ordres et des directives relatifs non pas au seul véhicule objet du contrat de*

location mais à l'exercice du travail lui-même, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements, la Cour d'appel, qui n'a pas caractérisé le lien de subordination, n'a pas donné de base légale à sa décision ».

(4) v. obs. A. de Senga, Dr. Ouv. 2006 p. 139.

(5) Soc. 31 oct. 2007 Dr. Ouv. 2008 p.137 143 n. A. Johansson sur pourvoi de CA Lyon (Ch. Soc.) 27 janvier 2006 Dr. Ouv. 2007 p. 42 n. I. Tarud ; rapp. Soc. 13 juil. 2004 Dr. Ouv. 2005 p. 1 n. E. Dockès.

comprend alors mieux l'intérêt de la motivation de la Cour de cassation lorsqu'elle ajoute dans l'espèce reproduite ci-dessus : « *les salariés n'étaient tenus de passer au dépôt de l'entreprise ni avant ni après leur prise de service et ne s'y rendaient que pour des raisons de convenance personnelle* ». Il s'agit là, en quelque sorte, d'une réponse par avance à cette recherche. Mais ce point non plus n'emporte pas la conviction : le salarié, revêtu de la tenue de l'entreprise, ne peut se soustraire – quelle que soit son envie, sa fatigue... et une qualification juridique incertaine – à de nombreuses obligations en particulier lorsqu'il emprunte les transports en commun : sollicitations de voyageurs en matière d'information, dissuasion de la fraude lors de la montée des usagers, aide d'un collègue si nécessaire, etc. Imagine-t-on sérieusement qu'un salarié dans cette situation puisse refuser d'apporter son concours, qui plus est sans encourir de sanctions ? Le « *degré d'altération de l'autonomie du salarié* » au sein de ce « *temps captif* » (5 bis) est à l'évidence atteint.

La présence de personnel en tenue, qui emprunte à un moment ou un autre, les réseaux de transport public, constitue un enjeu essentiel que ne peut masquer la seule problématique juridique de l'arrêt. Pour la STAS comme pour toutes les sociétés délégataires du service public de transports urbains (6), une présence visible de personnels en tenue sur les réseaux est un objet déterminant dans les négociations périodiques avec l'autorité organisatrice (7) : la disparition de certains métiers au profit d'une automatisation n'est admis par les voyageurs et les collectivités publiques que lorsqu'elle est compensée par une présence visible permettant de renseigner, d'orienter, de rassurer... Lors des négociations, cette présence représente un poste non négligeable. L'arrêt commenté en offre le coût aux opérateurs de transport.

II. Sur les compensations en matière d'habillement-déshabillage : vers la mort des primes ?

Quant à l'octroi de la prime d'habillement-déshabillage, la Cour opère un revirement de jurisprudence. La compensation, le plus souvent sous forme de prime, est due à chaque fois que le salarié est astreint au port d'une tenue imposée par son employeur et que la mise de cette dernière se fait sur le lieu de travail conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 alinéa 3 du Code du travail (article L. 3121-3 recod.).

La Cour de cassation avait considéré que « *lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, de sorte que l'article L 212-4, alinéa 3, du Code du travail est applicable* » (8). L'obligation de port d'une tenue était donc logiquement considéré comme indissociable d'un lieu de l'entreprise permettant de la revêtir. Ecarter cette exigence « *permettrait des contournements de la loi et conduirait ainsi à priver le texte de son efficacité* » (9). Cette jurisprudence – confirmée il y a peu (10) – palliait, ainsi, le décalage qui existe souvent entre le texte et la réalité. A partir de l'instant où l'employeur impose le port d'une tenue de travail, il est somme toute logique que l'habillement et le déshabillage soient réalisés sur le lieu de travail car comme le soulignait, pertinemment, le mémoire produit pas les syndicats dans l'affaire qui nous occupe « *les obligations du contrat de travail ne peuvent être exécutées au domicile du salarié* ».

Mais, ironie du sort (11), ce qu'elle avait refusé à Véolia Nancy, la Cour l'accorde à Véolia Saint-Etienne. Au visa des dispositions de l'article L 212-4 alinéa 3 (L. 3121-3 recod.), la Cour de cassation, infirmant la Cour d'appel, donne une lecture cumulative de l'octroi d'une compensation (port obligatoire d'une tenue *et* habillement et déshabillage réalisé dans l'entreprise) ; dès lors, les salariés, astreints au port d'une tenue, n'ont aucune obligation de la revêtir et de l'enlever sur leur lieu de travail.

Il ne s'agit pas là d'un simple revirement qui reviendrait à l'application littérale d'un texte mais l'ouverture d'une véritable boîte de Pandore. Si l'employeur peut discrétionnairement renvoyer l'exécution de cette obligation vers la sphère de vie personnelle du salarié, c'est la mort assurée de ces compensations. Si c'est la voie tracée, elle est d'autant plus grave que bon nombre d'accord relatif aux trente-cinq heures sont en passe de vivre en l'état leurs derniers jours. La prime d'habillement et déshabillage est étroitement liée à ces derniers. Qui obligera l'employeur à négocier ? Quel employeur « obligera » ses salariés à se vêtir sur son lieu de travail ? Probablement les seules entreprises liées par des impératifs relatifs à la sécurité ou à la santé publique (transport de fonds, collecte de déchet...) quant aux autres... Plus qu'un revirement de jurisprudence, c'est la

(5 bis) *Grands arrêts du Droit du travail*, 4^e ed. p. 301.

(6) v. A. Mazières, propos introductifs au numéro spécial *Personnes publiques et personnes privées dans la gestion du service public*, Dr. Ouv. 2008 p.154.

(7) C'est-à-dire la commune qui attribue la délégation ou le marché dans le cadre d'un périmètre de transports urbains (PTU) (art. 27 de la LOTI, loi 82-1153).

(8) Soc. 26 janvier 2005, pourvoi n° 03-15.033, Bull. civ. V n° 34, Sté Connex Nancy c/ syndicat CGT des Trams, Dr. Ouv. 2005 p.405 n. M. Miné, Dr. Soc. 2005 p.469 n. P. Waquet.

(9) A. Johansson, *La détermination du temps de travail effectif*, LGDJ Bibl. de droit social t. n° 44, 2006, p. 527.

(10) Soc. 5 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.888.

(11) ...ou résultat de la concentration qui sévit dans le secteur, cf. Com. 9 oct. 2007 Dr. Ouv. 2008 p. 229.

mort annoncée de la prime d'habillage-déshabillage, si les institutions représentatives et organisations syndicales ne font pas preuve d'une vigilance accrue afin de mobiliser les salariés.

Le caractère peu satisfaisant de cette décision a déjà été souligné. Jean Savatier indiquait ainsi « *Il n'est pas sûr que les solutions adoptées par la Cour de cassation procèdent d'une vision réaliste des conditions de travail* » (12). Il est vrai que cette décision arrive à point nommé à un moment où ce contentieux grandissant aller toucher de grosses institutions telle que la Poste. D'ailleurs, l'avocat général n'avait pas manqué de le souligner en indiquant que l'« *on ne peut être indifférent aux conséquences financières qu'aurait une généralisation de la prise en compte du temps d'habillage dans toutes les professions soumises à la nécessité d'une tenue de travail* » (13).

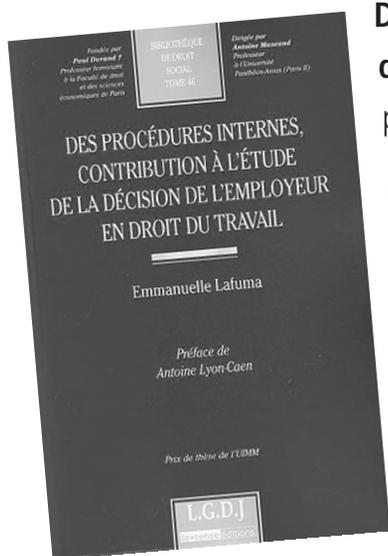
Il faut revenir au respect de la lettre de la loi. Non pas en suivant la suggestion inspirée par les milieux patronaux consistant à rendre l'article L. 3123-3 supplétif par une lecture absurde mais en respectant doublement l'énoncé : de première part en admettant que son application ne peut être discrétionnaire, ensuite en se rappelant que cet article constitue une exception légale à la définition légale du temps de travail effectif (14). Sa portée doit donc être interprétée restrictivement et ne peut que conduire, en cas de non-respect des conditions posées à cet article, à revenir au champ du premier alinéa. Une remise en ordre serait nécessaire.

Nathalie Bizot et Arnaud Mazières

(12) obs. sous l'arrêt ci-dessus, Dr. Soc. 2008 p. 745.

(13) RJS 2008 p. 398.

(14) A. Johansson, *La détermination du temps de travail effectif*, prec. p. 527.



Des procédures internes, contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail, par Emmanuelle LAFUMA

La procédure sans procès, sans juge, sans tiers est une figure que l'on rencontre dans nombreuses branches du droit privé. En droit du travail des procédures sont organisées, agencées par des règles de droit, évaluées par le juge. Paradoxalement, aucun travail de systématisation ne fait écho à cette affirmation. En dépit d'un usage indéniable, courant, du terme de procédure dans le discours tant législatif que judiciaire ou doctrinal, il n'existe pas de catégorie juridique susceptible de recevoir ces règles dites de procédure.

Une telle absence de systématisation est à l'origine d'une confusion parfois regrettable dans le droit positif comme dans le discours qui l'accompagne : la règle de procédure se trouve souvent assimilée à une règle de forme.

À l'heure où les procédures réglementées font place à des procédures négociées, où impératifs de sécurisation et de simplification du droit tendent à remettre en cause certaines exigences procédurales, sans doute est-il plus que jamais temps de comprendre ce qui distingue celles-ci des règles de forme.

La procédure se distingue de la forme, tant par son objet que par sa fonction. Elle est l'ensemble des règles destinées à encadrer l'élaboration d'un acte unilatéral non juridictionnel. Toutefois, prendre la procédure dans son sens le plus faible, c'est risquer de cantonner sa fonction à des impératifs liés au respect des droits de la défense, à la participation du destinataire de l'acte à sa décision. Or, l'observation du droit positif nous convie bien au-delà. La procédure apparaît intimement liée au pouvoir de l'employeur dont elle encadre l'exercice en même temps qu'elle contribue à le juridifier. Elle apparaît comme un vecteur dans un mouvement plus général de rationalisation du pouvoir. L'étude de la procédure permet alors de rendre intelligible des mutations certaines dans le contrôle de l'exercice du pouvoir.

Chemin faisant, l'étude de la procédure sans procès laisse émerger une figure encore trop souvent ignorée du droit privé : celle de la décision. On peut en constater la publicisation ou la procéduralisation. L'on peut surtout constater et encourager, via la mise en place de procédures, sa soumission au droit.

L.G.D.J. Bibliothèque de droit social tome 46 - ISBN : 978-2-275-032757 - 372 pages - 38 €
A commander en librairie ou sur www.lgdj.fr