

**TEMPS DE TRAVAIL** Habillage/déshabillage – Contrepartie – Conditions cumulatives – Port obligatoire d'une tenue – Obligation de se changer sur les lieux de travail.

COUR DE CASSATION (Ass. Plén.) 18 novembre 2011

A. et a. contre **Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme** (pourvoi n° 10-16.491)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris 23 février 2010), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 5 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.888), qu'engagés en qualité d'employés de bord par la compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme, MM. A..., Z..., Y... ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement du temps de travail non pris en compte pour l'habillage et le déshabillage liés au port de la tenue de service auquel ils sont obligés à leur arrivée sur le lieu de travail ;

Attendu que les salariés font griefs à l'arrêt de les débouter de cette demande, alors, selon le moyen :

1° / que lors que 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 sont applicables les dispositions de l'article L. 3121-3 du Code du travail prévoyant que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, sauf à ce que ce temps soit assimilé à du temps de travail

effectif ; qu'en l'espèce, le port obligatoire d'une tenue de travail n'était pas contesté ; qu'en jugeant néanmoins que l'article L. 3121-3 du Code du travail n'était pas applicable, la Cour d'appel a violé, par refus d'application, les dispositions de ce texte ;

2° / que l'employeur ne peut imposer aux salariés de porter une tenue de travail obligatoire devant être revêtue et ôtée en dehors du lieu de travail ou de l'entreprise qu'à la condition que cette restriction apportée aux droits et libertés des salariés soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but poursuivi ; qu'en ne recherchant pas si ces conditions étaient satisfaites en l'espèce, bien qu'il soit constant que la Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme imposait aux employés de bord de se présenter en uniforme lors de leurs prise de service dans les trains, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions combinées des articles L. 1121-1, L. 1321-3 et L. 3121-3 du Code du travail ;

3° / que les salariés soutenaient dans leurs conclusions d'appel qu'ils étaient amenés à revêtir et ôter leur tenue de travail obligatoire à chaque prise et fin de service à la fois lors du trajet aller et du retour des trains de nuit dans lesquels ils assuraient leurs fonctions d'employés de bord ; que les employés de bord étaient placés en repos dans une chambre d'hôtel depuis l'arrivée en gare de destination du train de nuit le matin jusqu'à la reprise de service le soir pour effectuer le trajet retour ; qu'ils ne pouvaient donc ôter leur uniforme à l'issue du trajet aller et le revêtir avant le trajet de retour que dans la chambre d'hôtel ainsi mise à leur disposition ; qu'en ne recherchant pas si cette chambre d'hôtel mise à disposition par l'employeur devait être considérée comme un lieu de travail ou une composante de l'entreprise pour les opérations d'habillage et de déshabillage au sens de l'article L. 3121-3 du Code du travail, la Cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de ce texte ;

**Mais attendu que, selon l'article L. 3121-3 du Code du travail, les contreparties au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont subordonnées à la réalisation cumulative de deux conditions qu'il édicte ; qu'ayant relevé que les salariés, astreints par leur contrat de travail au port d'une tenue de service, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et de l'enlever sur leur lieu de travail, la Cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches non demandées, a fait l'exacte application du texte précité ; que le moyen n'est pas fondé ;**

#### PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Lamanda, prés. - M. Buisson, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Barthélemy, Matuchansky et Vexliard, SCP Bouzidi et Bouhanna, av.)

#### Note.

Sur la question du temps de l'habillage et du déshabillage, la Cour de cassation avait, dans un premier temps, énoncé que « *lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, l'habillage et le déshabillage doivent se réaliser dans l'entreprise ou sur le lieu de travail* » (1). Cela revenait à dire que

l'obligation du port d'une tenue de travail s'exécutait, y compris pour l'habillage et le déshabillage, nécessairement dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Dans un second temps (2), opérant un revirement, elle subordonnait le bénéfice des contreparties prévues par l'article L. 3121-3 du Code du travail à la réunion de deux conditions cumulatives, à savoir :

- le port d'une tenue rendu obligatoire,
- l'habillage et le déshabillage effectués dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Elle confirmait, par la suite, cette position par des différents arrêts (3).

Ainsi, les juridictions du fond étaient amenées à choisir entre ces deux interprétations successives de la Chambre sociale. Et, en l'espèce, la Cour d'appel de Paris, saisie en qualité de Cour de renvoi, avait statué, le 23 février 2010 (4), conformément à la jurisprudence de la Chambre sociale issue du revirement de 2008. C'est cet arrêt qui était frappé d'un pourvoi, déposé par les salariés de la société internationale des wagons-lits et du tourisme.

Or lorsque, après cassation d'un premier arrêt ou jugement, la décision rendue par la juridiction de renvoi est attaquée par les mêmes moyens, la saisine de l'Assemblée plénière devient donc obligatoire (article L. 431-6 du Code de l'organisation judiciaire).

C'est dans ces circonstances que l'Assemblée plénière a été saisie et a rendu son arrêt du 18 novembre 2011. Cet arrêt correspond certes à la lettre de l'article L. 3121-3, mais il le vide définitivement de tout effet utile.

En effet, l'alinéa 3 de l'article L. 212-4, issu de la loi dite « Aubry II » du 19 janvier 2000, disposait que : « *Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives, 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 et ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties (...)* ». La Cour de cassation avait lu ce texte, en 2005 et 2007, dans un souci d'éviter son contournement par les employeurs qui pouvaient se contenter de demander aux salariés de mettre et d'enlever leur tenue de travail chez eux (5). Elle avait ainsi, dans une optique de donner un

(1) Cass. Soc. 26 janvier 2005, n° 03-15.033, Dr. Ouv. 2005 p. 405, n. M. Miné, Dr. Soc. 2005.469, obs. Ph. Waquet ; c'est cette position qui avait été initialement adoptée par la Chambre sociale dans l'affaire rapportée ci-dessus : Cass. Soc. 5 décembre 2007, n° 06-43.888.

(2) Cass. Soc. 26 mars 2008, n° 05-41.476, Dr. Ouv. septembre 2008, p. 498, Recueil Dalloz 2008, p. 1049, Dr. Soc. 2008, p. 744, RDT 2008, p. 395

(3) Cass. soc. 3 juin 2009, n° 07-42.646 ; Cass. Soc. 28 octobre 2009, n° 08-41.953, RDT 2010 p.176, n. M. Véricel ; Cass. Soc. 17 février 2010, n° 08-44.353.

(4) Cour d'appel de Paris, Pôle 6 Chambre 3, RG S 08/07707.

(5) JO AN, 1<sup>er</sup> décembre 1999, cf. Dr. Ouv. septembre 2005, p. 405.

effet utile aux dispositions de l'article L. 212-4 al. 3 du Code de travail, privilégié l'esprit du texte.

L'arrêt de l'Assemblée plénière du 18 novembre 2011, au contraire, montre un attachement excessif à la lettre du texte. Pourtant, la nouvelle rédaction de l'article L. 212-4, devenu L. 3121-3 avec la recodification du Code du travail, permettait aux juges de la Cour de privilégier la finalité du texte, son but social recherché par le législateur. Ainsi, l'alinéa premier énonce une règle générale : « *Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties* ». Les alinéas qui suivent expliquent les conditions et modalités de détermination de cette contrepartie.

Mais l'Assemblée plénière a choisi l'orthodoxie juridique en faisant une lecture très stricte des dispositions du texte litigieux. Cette décision qui fixe désormais l'interprétation des dispositions relatives au temps d'habillage et de déshabillage appelle plusieurs remarques.

D'abord, il sera désormais impossible pour les salariés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, de réclamer des contreparties relatives au temps qu'ils consacreront à mettre leur tenue de travail. Il suffit que l'employeur, par une note interne, demande aux salariés de venir au travail en uniforme imposé, quel que soit le lieu où ils se changent, pourvu que ce ne soit pas l'entreprise ou le lieu de travail. Dans les colonnes de cette même revue, Nathalie Bizot et Arnaud Mazières écrivaient, à propos de l'arrêt de 2008 : « *Il ne s'agit pas d'un simple revirement qui reviendrait à l'application littérale d'un texte, mais de l'ouverture d'une véritable boîte de Pandore. Si l'employeur peut discrétionnairement renvoyer l'exécution de cette obligation vers la sphère de la vie personnelle du salarié, c'est la mort assurée de ces compensations* » (6).

Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt, la troisième branche du moyen du pourvoi reprochait d'ailleurs à la Cour de renvoi de n'avoir pas considéré que la chambre d'hôtel où les salariés mettaient et ôtaient leur uniforme entre deux trajets de voyage ne devait pas être considérée comme un lieu de travail ou une composante de l'entreprise. L'Assemblée plénière, par une formule lapidaire, rejette cette argumentation en énonçant « *qu'ayant relevé que les salariés, astreints par leur contrat de travail au port d'une tenue de service, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et de l'enlever sur leur lieu de travail (...)* ».

De plus, les obligations résultant du contrat de travail doivent être exécutées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (7). Et le salarié doit avoir la liberté de refuser d'exécuter à son domicile une obligation résultant de ses relations de travail. En imposant au salarié de mettre et d'enlever son uniforme de travail chez lui, l'employeur ne pénètre-t-il pas dans la sphère de sa vie privée (8) ? Une telle décision de l'employeur ne constitue-t-elle pas une sujétion nécessitant une contrepartie ? D'autant plus que certaines tenues de travail impliquent que le salarié doit consacrer un certain temps à les revêtir : « *3 heures 15 minutes par semaine pour les entreprises de la filière de l'abattage* » (9), « *sept minutes et demi en moyenne dans le secteur agro-alimentaire* » (10).

Le salarié ne doit donc pas subir sans compensation les conséquences de sujétions supplémentaires imposées dans le cadre de son travail (astreintes, temps de trajet excédentaire, etc.). Ces sujétions doivent donner lieu à des contreparties au titre de compensations, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de juger que « *l'utilisation de son domicile à des fins professionnelles par le salarié doit faire l'objet d'une indemnisation* » (11).

On notera, enfin, qu'imposer aux salariés un uniforme de travail est une atteinte à sa liberté de choix de se vêtir. Or, toute atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (L. 1121-1 du Code du travail). La deuxième branche du pourvoi soulevait cette question, mais l'Assemblée plénière ne l'a pas examinée au motif que la question n'avait pas été soumise à l'examen des juges du fond : « *la Cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches non demandées, fait l'exacte application du texte précité (...)* ». Il en résulte que cette question des libertés reste à invoquer par les défenseurs des salariés, devant les juridictions, dans le cadre du contentieux portant sur des contreparties liées aux sujétions imposées aux salariés, notamment l'obligation du port d'une tenue de travail.

Quant au sort des contreparties liées au temps d'habillage et de déshabillage, il dépendra de la vigilance des organisations syndicales qui mèneront les négociations, appuyées par la force des salariés qu'elles représentent.

**Sultan Günel, Avocate au Barreau de Paris**

(6) Dr. Ouv., septembre 2008, p. 501.

(7) Cass. Soc. 2 octobre 2001, n° 99-42.727, Dr. Ouv. 2002 p. 22.

(8) Dr. Ouv. septembre 2008, p. 499.

(9) Rapport de MM. G. Gorce et L. Souvet, 11<sup>e</sup> législature, n° 70.

(10) Rapport M. Buisson, site de la Cour de cassation.

(11) Cass. Soc. 8 juillet 2010, n° 08-45.287.