

1° TEMPS DE TRAVAIL – Port obligatoire d'une tenue de travail – Temps d'habillage – Contrepartie – Liberté de revêtir l'uniforme à son domicile – Caractère indifférent – 2° TRANSACTION – Portée – Périodes d'intérim précédant l'embauche – Action ultérieure en respect de l'égalité de traitement.

COUR D'APPEL DE PARIS (21^e Ch. C) 26 juin 2008

C. contre Intrabus Orly

L'EURL Intrabus Orly assure pour le compte de la société Aéroports de Paris le transport par autobus des passagers et équipages sur les pistes de l'aéroport d'Orly. La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport lui est applicable.

A compter du 25 novembre 1992 M. C. a travaillé en qualité de conducteur d'autobus coefficient 131 V au sein de la société Intrabus Orly dans le cadre de contrats de travail temporaire successifs dont le dernier a pris fin le 31 mai 1996.

Il a été engagé le 1^{er} juin 1996 en contrat à durée indéterminée par la société Intrabus Orly en qualité de conducteur coefficient 131 V avec une reprise d'ancienneté de trois mois.

Il a conclu le 12 juin 2003 avec son employeur une transaction au terme de laquelle son ancienneté a été reprise depuis le 25 novembre 1992 et une indemnité de 6 500 euros lui a été versée en réparation de son préjudice.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2001 des accords d'entreprise renouvelés chaque année fixaient des rémunérations mensuelles de base différentes selon la date d'embauche des salariés, en sus des primes d'ancienneté.

Invoquant une violation du principe "à travail égal, salaire égal", M. C. a saisi le Conseil de prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges en août 2004 pour obtenir un rappel de salaire de juin 1999 à décembre 2000 et les congés payés afférents, des dommages-intérêts pour discrimination salariale depuis son engagement en contrat à durée indéterminée, la remise de bulletins de paie rectifiés et l'octroi d'une indemnité de procédure.

La société Intrabus Orly a demandé des dommages-intérêts pour procédure abusive et une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par jugement du 6 octobre 2005 le Conseil de prud'hommes (section commerce), retenant que la transaction avait autorité de chose jugée a dit les demandes du salarié irrecevables ; il a rejeté les demandes de la société Intrabus Orly.

Le salarié a fait appel.

Devant la Cour, il a repris ses demandes initiales de rappels de salaire et de congés payés afférents et y a ajouté une demande d'indemnisation au titre de la prime d'habillage et de déshabillage pour la période de 2002 à mai 2007, des dommages-intérêts sur le fondement des articles L. 120-4 du Code du travail et 1147 du Code civil, la remise sous astreinte de bulletins de salaire rectifiés et l'octroi d'une indemnité de procédure. (...)

Sur l'exception d'incompétence :

La société Intrabus Orly soutient que les demandes relatives au temps d'habillage et de déshabillage formées par l'appelant et les autres conducteurs ayant saisi simultanément le Conseil de prud'hommes puis la Cour d'appel présentent les caractéristiques d'un conflit collectif dès lors qu'elles tendent à faire reconnaître un droit identique fondé sur le même texte, qui bénéficiera à l'ensemble des conducteurs de l'entreprise.

Cependant l'action en paiement d'indemnités au titre du temps d'habillage et de déshabillage formée par l'intéressé à son seul profit demeure l'objet d'un différend individuel même si le problème soulevé est susceptible d'intéresser les autres conducteurs de la société et la juridiction prud'homale

est seule compétente pour statuer en application de l'article L. 511-1 (devenu L. 1411-1) du Code du travail.

L'exception sera donc rejetée.

Sur la demande de rejet des notes et pièces transmises en délibéré : (...)

Sur la demande de rappel de salaire :

L'appelant fait valoir que depuis son engagement en contrat à durée indéterminée jusqu'à la suppression, en janvier 2001, des anciennes grilles de rémunération à quadruple entrée, son salaire de base était inférieur à ceux de MM. Boudy et Selimosky, exécutant les mêmes tâches avec la même qualification et le même coefficient que lui, alors que leur différence d'ancienneté était déjà prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base.

La société Intrabus Orly, qui a ramené tous les salaires de base des conducteurs au même niveau en janvier 2001, ne conteste pas cette inégalité de traitement mais soutient que le préjudice en résultant a été réparé dans le cadre de la transaction conclue avec l'intéressé. Cet argument a été retenu par les premiers juges qui ont déclaré la demande irrecevable.

La transaction a entre les parties l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Cependant la portée de la transaction est limitée à son objet et la renonciation à tous droits, actes et prétentions qui y est faite ne s'entend que de ce qui est relatif au litige qui y a donné lieu.

La transaction conclue entre les parties au présent litige évoque les missions d'intérim du salarié avant son embauche en contrat à durée indéterminée sans reprise totale de son ancienneté, les contentieux individuels engagés par d'autres salariés devant des instances judiciaires relativement à des demandes d'annulation des contrats de mission et de requalification des relations contractuelles en contrat à durée indéterminée, l'engagement de la nouvelle direction dans un processus de reconstitution de carrière impliquant une requalification de la relation contractuelle et une régularisation du préjudice subi sous réserve des paiements d'ores et déjà effectués par les sociétés de travail temporaire. Elle mentionne la nécessité pour chaque salarié de remettre les contrats de travail et les bulletins de paie antérieurs à son engagement en contrat à durée indéterminée et indique la solution transactionnelle trouvée, qui consiste à reprendre l'ancienneté acquise au cours de ses précédentes missions d'intérim et à lui verser une indemnité transactionnelle forfaitaire, globale et définitive ayant le caractère de dommages-intérêts et constituant une juste réparation du préjudice moral subi.

Il ne résulte pas de ces éléments qui font tous référence à la situation du salarié avant son engagement par Intrabus Orly en contrat à durée indéterminée que l'inégalité de traitement subie après son embauche ait été envisagée ni indemnisée dans le cadre de la transaction.

Au demeurant, la société Intrabus Orly qui se prévaut du caractère collectif de la démarche de régularisation initiée par la nouvelle direction ne soutient pas avoir opéré de régularisation comparable au profit de ses salariés sous

contrat à durée indéterminée qui auraient subi une inégalité de traitement en raison des grilles de rémunération antérieures à 2001.

L'appelant expose à juste titre avoir subi un préjudice tant financier que moral par la perte durant sa période d'intérim de divers avantages spécifiques à l'entreprise (treizième mois variant selon l'ancienneté, prime d'ancienneté, mutuelle, formation, exercice des droits collectifs).

La circonstance que certains salariés aient reçu, au titre de leur transaction, une indemnité inférieure au barème retenu dans le cadre de la négociation collective menée en vue de la régularisation des anciens intérimaires, pour tenir compte des rappels de salaire qui leur ont été versés par les entreprises de travail temporaire tend également à circonscrire l'objet de la transaction et de l'indemnité alors versée à la période antérieure à la conclusion de contrats à durée indéterminée.

La demande, étrangère au litige réglé par la transaction, sera donc déclarée recevable et le jugement infirmé sur ce point.

La société Intrabus Orly reconnaît la violation du principe "à travail égal, salaire égal" durant la période considérée et ne conteste pas les montants des rappels de salaire et de congés payés réclamés à ce titre.

Elle n'est pas fondée à demander que de ces montants soit déduite l'indemnité transactionnelle versée alors qu'il a été établi qu'elle avait un objet distinct.

Les demandes seront donc admises.

La société Intrabus Orly devra remettre au salarié des bulletins de paie conformes sans qu'il y ait lieu d'assortir cette obligation d'une astreinte.

Sur l'indemnisation des temps d'habillage et de déshabillage :

Le contrat de travail impose au conducteur d'assurer son service dans la tenue qui lui est fournie par la société Intrabus Orly.

Le cahier des charges définissant les modalités d'exécution du transport des passagers par bus sur les aires de trafic de l'aéroport d'Orly impose le port par les chauffeurs d'un uniforme comportant l'insigne et le logo reproduisant la dénomination du prestataire pour permettre d'identifier parfaitement l'appartenance du personnel à cette entreprise.

L'appelant demande une indemnité au titre de son temps d'habillage et de déshabillage pour la période de 2002 à mai 2007.

Selon l'article L. 3121-3 du Code du travail : *"Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations 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"*.

La nécessité du port de la tenue de travail n'est pas contestée mais les parties s'opposent sur l'obligation de la revêtir dans l'entreprise.

Il semble résulter des deux attestations et du procès-verbal de constat produits par la société Intrabus Orly que l'usage prévaut pour les conducteurs d'arriver sur le lieu de travail en uniforme, alors que l'appelant et les deux témoins entendus à l'audience de plaidoirie contestent la fréquence et le caractère majoritaire de cet usage.

En tout état de cause l'appelant affirme à titre personnel revêtir son uniforme dans l'entreprise, ce qu'aucun élément de preuve ne vient contredire.

La société Intrabus Orly a refusé d'engager une négociation sur l'indemnisation du temps d'habillage et de déshabillage

au motif qu'elle n'imposait pas qu'il s'effectue dans l'entreprise, même si elle mettait des vestiaires et des douches à la disposition de ses chauffeurs.

Elle a rappelé par plusieurs notes de service que les chauffeurs étaient libres de revêtir leur uniforme dans l'entreprise ou à leur domicile.

Le litige porte donc sur l'interprétation du mot "doivent" figurant dans le texte légal.

L'uniforme en cause se compose d'un pantalon de ville bleu marine, une veste bleu marine avec le logo de l'entreprise, une chemise blanche avec le même logo, une cravate, et à titre facultatif, un pull bleu marine à col en V et une parka bleu marine ou noire.

Cet uniforme est compatible avec l'accomplissement d'un trajet en transport en commun ou en véhicule individuel. Il n'en demeure pas moins que le salarié revêtant sa tenue de travail à son domicile devra effectuer le trajet sous le regard du public qui reconnaîtra son appartenance professionnelle, et qu'il est en droit de préférer circuler anonymement, revêtu de la tenue de son choix tant qu'il n'est pas sous la subordination de son employeur.

L'appelant revendique le droit d'exercer cette liberté, donc de pouvoir ne revêtir sa tenue de travail que dans l'enceinte de l'entreprise sans être privé de la contrepartie légale. Il fait également valoir qu'il est ainsi assuré de disposer d'un uniforme en parfait état et d'éviter tout risque de sanction.

Quoiqu'il en soit de la pratique habituelle des autres conducteurs, l'exercice de cette liberté individuelle et la volonté de préserver sa tenue de travail suffisent à constituer l'obligation, pour l'appelant, de s'habiller et déshabiller dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

La société Intrabus Orly refusant de l'indemniser conformément aux dispositions légales, il appartient au juge de fixer le montant de la contrepartie due au salarié.

Celui-ci évalue à dix minutes le temps nécessaire pour l'opération d'habillage ou de déshabillage dans le vestiaire, ce qui apparaît raisonnable et n'est pas contredit.

Il produit un décompte détaillé du temps passé à ces opérations de 2002 à mai 2007, en tenant compte de ses périodes d'absence et réclame une indemnité calculée sur la base de la perte de rémunération correspondante.

Cette demande, qui n'est pas utilement critiquée, apparaît fondée et il y sera fait droit dans les termes du dispositif ci-après.

Sur les demandes de dommages-intérêts : (...)

Sur les frais non répétibles : (...)

PAR CES MOTIFS :

Dit n'y avoir lieu de rejeter les pièces et notes en délibéré,
Rejette l'exception d'incompétence,

Infirme le jugement entrepris et statuant à nouveau,

Condamne la société Intrabus Orly à verser à M. C. :
1 670,74 euros de rappel de salaire pour la période de juin 1999 à décembre 2000, 167,07 euros de congés payés afférents,

La condamne à lui remettre des bulletins de paie conformes,

Y ajoutant,

Condamne la société Intrabus Orly à verser à M. C. : 3 372,42 euros à titre d'indemnisation de la prime d'habillage et de déshabillage pour la période de 2002 à mai 2007, 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme de Liege, prés. - M^{es} Mokhtai, Payre, av.)

Note.

On se souvient que la Cour de cassation avait rendu un arrêt particulièrement défavorable aux travailleurs (1), en permettant désormais aux employeurs de s'exonérer de leur obligation d'offrir des contreparties financières ou de repos lorsqu'ils leur imposent de porter un vêtement de travail spécifique.

A l'origine, se trouve la loi *Aubry II* du 19 janvier 2000 sur les 35 heures. Son article 2, devenu l'article L 3121-3 du Code du travail décide (ancien article L 212-4, alinéa 3) : « *Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations 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* ».

De nombreux travailleurs sont obligés, en effet, de porter une tenue spécifique pour des raisons qui tiennent, soit à l'image de l'entreprise (logo de la société), soit à la santé et à la sécurité (chaussures de sécurité de protection). Le temps qu'ils passent à se vêtir et à se dévêtir doit-il être indemnisé ?

Dans un premier temps, les juridictions du fond, suivies par la Cour de cassation ont, à juste titre, estimé que le lieu d'habillage ne pouvait être que l'entreprise ou le lieu de travail (2).

La Cour de cassation avait aussi censuré, le 5 décembre 2007, la Cour d'appel de Paris qui avait refusé, le 28 avril 2006, d'indemniser le temps d'habillage et de déshabillage d'employés de bord d'une compagnie de wagons-lits (3).

Et, le 16 janvier 2008 (4), elle a estimé qu'il appartenait au juge de fixer la contrepartie dont doivent bénéficier les salariés astreints au port d'une tenue obligatoire.

Elle a même été beaucoup plus loin en appliquant l'article 1315 du Code civil et rendu l'employeur débiteur de l'obligation de payer en temps de travail effectif les temps d'habillage et de déshabillage (5).

Puis, le 26 mars 2008, marche arrière toute...

Elle fait désormais sienne la position patronale, *id est* : « *Habillez-vous chez vous avant de venir au travail* ». C'est exactement l'effet pervers de la seconde condition prévue par l'ancien article L 212-4 alinéa 3 du Code du travail, dénoncé par un député lors de la séance du 1^{er} décembre 1999 (6).

Il faut que les juges du fond résistent fermement et courageusement à ce revirement aussi rapide qu'injustifié.

L'article L. 1121-1 du Code du travail (ex. L 120-2) doit être mis à contribution : puisque l'employeur oblige, pour ne pas le payer, son salarié, à s'habiller chez lui, il porte une atteinte aux libertés de la personne humaine en dehors de son lieu et de son temps de travail dont la justification et la proportionnalité doivent être rapportées.

On ne voit pas en effet quelles justifications peuvent être données à porter un habit de travail au domicile et entre le domicile et le lieu de travail.

Dans l'arrêt de la Cour d'appel de Paris (21^{ème} chambre) ici annoté (7), les magistrats reconnaissent la liberté pour le salarié de s'habiller à sa guise « *tant qu'il n'est pas sous la subordination de son employeur* ». On doit en effet pouvoir considérer qu'obliger son salarié à porter l'uniforme de son entreprise *en dehors* du lieu et du temps de travail est une atteinte au respect de la vie privée, prévue à l'article 9 du Code civil et à l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

La vie privée sociale, c'est la possibilité de se déplacer, hors du temps de travail, avec les vêtements de son choix. C'est donc la liberté vestimentaire totale, dans les limites de la décence publique. Cette liberté n'existe plus si l'employeur s'immisce dans la vie privée de son salarié, en l'obligeant à se déplacer aux couleurs de son entreprise, entre son domicile et le lieu de travail.

Déjà, la 21^{ème} Chambre de la Cour d'appel de Paris, dans un arrêt précédent du 13 mars 2008, avait reconnu « *le respect dû à la vie privée des salariés* » qui « *interdit de les obliger à se rendre au travail et à en revenir vêtu de leur uniforme* » (8).

(1) 26 mars 2008 n° 05-41476, Dr. Ouv. 2008 p. 498.

(2) Affaire des conducteurs-receveurs de bus de Nancy : Cour de cassation 26 janvier 2005, n° 03-15033 ; affaire Caterpillar : Conseil de prud'hommes de Grenoble 17 juin 2002, Cour d'appel de Grenoble 1^{er} décembre 2004 ; l'ensemble reproduit au Dr. Ouv. 2005 p. 405.

(3) N° 06-43.888

(4) Pourvoi n° 06-42.983

(5) 12 juillet 2006, n° 04-45441

(6) JO Déb. A.N., 2^{ème} séance du 1^{er} décembre 1999, cité par Michel Miné, *in* Dr. Ouv., septembre 2005, p. 410.

(7) L'arrêt fait, avec d'autres du même jour, l'objet d'un pourvoi.

(8) CA Paris, n° 06/09510 - Affaire « Cité des sciences et de l'industrie ».

Comme l'ont exactement souligné Nathalie Bizot et Arnaud Mazières, « *si l'employeur peut discrétionnairement renvoyer l'exécution de l'obligation (port obligatoire d'une tenue) vers la sphère de la vie personnelle du salarié, c'est la mort assurée de ces compensations* » (9).

La juridiction suprême doit se ressaisir et revenir à sa position initiale du 26 janvier 2005 (10) bien fondée en droit et en équité : « *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 l'article L 212-4, alinéa 3 du Code du travail est applicable* ».

Michel Desrués, *Défenseur syndical*

(9) Dr. Ouv. septembre 2008, commentaire sous arrêt de la
Chambre sociale du 26 mars 2008.

(10) Pourvoi n° 03-15033, prec.