

TEMPS DE TRAVAIL – Habillage (deux espèces) – Assimilation à du temps de travail effectif (non première espèce) – Contreparties – Limite – Changement de tenue effectué sur le lieu de travail (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 octobre 2009

Cité des sciences et de l'industrie contre L. et a. (pouvoi n° 08-41.953 s.)

Vu l'article L. 3121-3 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que, sous réserve de dispositions plus favorables, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne peut être pris en compte dans la durée du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. L. et Mme B. salariés de la Cité des sciences et de l'industrie en qualité d'agents de sécurité sont tenus, à ce titre, de porter une tenue de service ; que l'employeur, après leur avoir rappelé qu'il ne leur était pas possible d'abandonner leur poste de travail pour revêtir et déposer cette tenue, les a sanctionnés d'une mise à pied d'une journée pour avoir procédé aux opérations d'habillage et de déshabillage dans leur temps de travail effectif ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de cette mesure disciplinaire ;

Attendu que pour annuler la mise à pied prononcée à l'encontre des salariés et condamner la Cité des sciences et de l'industrie à leur payer diverses sommes à titre de rappel de salaire et congés payés afférents, l'arrêt retient que si les salariés choisissent de se changer sur leur lieu de travail, leur situation pendant cette opération doit être analysée au regard

de la définition du travail effectif énoncée par l'alinéa 1^{er} de l'article L. 212-4 du Code du travail ; que lorsqu'il revêt sa tenue de service dans l'entreprise, l'agent de sécurité exécute la directive de l'employeur lui imposant de la porter et est à sa disposition puisque présent sur son lieu de travail sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que le temps d'habillage et de déshabillage est en conséquence compris dans la durée du travail effectif ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater l'existence de dispositions plus favorables assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 13 mars 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(Mme Collomp, prés. - Mme Mariette, rapp. - M. Carré-Pierrat, av. gén. - SCP Vincent, Haas et Ohl, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 novembre 2009

A. et a. contre Connex Nancy (pouvoi n° 07-45.296 s.)

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. A. et quatre-vingt-cinq autres salariés de cette entreprise ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappel de salaire au titre du temps d'habillage et de déshabillage, de congés payés et de dommages-intérêts ; que le syndicat CGT des trams est intervenu à l'instance ; (...)

Mais, sur le moyen unique commun des pourvois de l'employeur :

Vu l'article L. 3121-3 du Code du travail et l'article 5 de l'accord d'entreprise du 3 octobre 2003 ;

Attendu, selon le premier de ces textes, 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 (...)"* ; qu'il en résulte que le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des deux conditions cumulatives prévues par ce texte ;

Attendu, selon le second de ces textes, que si le port de la tenue de travail est obligatoire, le salarié a le choix de la revêtir et de la retirer à son domicile ou sur son lieu de travail ; que, dans ce dernier cas, le temps d'habillage et de déshabillage est inclus dans les temps forfaitaires de prise et de fin de service ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à chaque salarié la contrepartie financière d'un temps de travail de dix minutes par jour, et ce sur la période du 6 octobre 2003 au 31 juillet 2007 inclus, cette contrepartie devant être assortie des congés payés afférents, et ordonner la remise de bulletins de paie conformes, la Cour d'appel a retenu que le caractère obligatoire de la tenue dans l'entreprise, qui résultait des dispositions de l'article 5 du règlement intérieur, rendait applicable l'article L. 212-4, alinéa 3, devenu L. 3121-3 du Code du travail, quel que soit le lieu d'habillage ou de déshabillage du salarié, le principe étant, en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, que l'habillage et le déshabillage étaient réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du Code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure, en statuant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société Connex Nancy à payer aux salariés la contrepartie financière d'un temps de travail de dix minutes par jour, et ce sur la période du 3 octobre 2003 au 31 juillet 2007, qu'ils ont ordonné la remise à chaque salarié d'un bulletin de paie rectifié conforme, les arrêts rendus le 5 octobre 2007, entre les parties, par la Cour d'appel de Nancy ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;

Note.

Dans trois arrêts rendus, les deux premiers, les 3 juin et 28 octobre 2009, le troisième, le 10 novembre 2009, la Cour de cassation estime, d'une part, que le temps passé à l'habillage et au déshabillage des vêtements de travail ne peut être assimilé à du travail effectif, d'autre part qu'il ne donne pas droit à contrepartie, si l'employeur n'impose pas ces opérations au sein de l'entreprise.

I. Travail effectif ? En principe, non

Pour bien comprendre cette notion de travail effectif, il faut remonter dans le temps (1). La loi des « 40 heures » du 21 juin 1936 édictée par l'Assemblée issue du Front populaire, inacceptable pour la droite de l'époque et les « 200 familles », a été détricotée dès le renversement du gouvernement Léon Blum. Un décret-loi du 12 novembre 1938 signé Daladier-Raynaud a autorisé le recours sans limite aux heures supplémentaires et a précisé, par un article 8, « *la durée du travail établie par la loi du 21 juin 1936* », qui « *s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte, ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés, conformément aux usages ou aux conventions collectives de travail* ».

Cette notion de « travail effectif », productif, a donc été employée, pour la première fois, par un gouvernement qui a trahi les intérêts de la classe ouvrière en imposant six jours de travail par semaine, puis en brisant la grève générale lancée par la CGT le 17 novembre 1938 par des licenciements massifs et des révocations dans les services publics.

Le gouvernement de Vichy adoptera ensuite l'acte dit loi du 28 août 1942 « *tendant à maintenir le rendement des entreprises industrielles et commerciales* », qui reprend, sans aucune modification, la notion de travail effectif, elle-même maintenue telle quelle par l'article L. 212-4 du Code du travail.

Un alinéa est ajouté à l'article L. 212-4, par l'article 5 de la loi du 13 juin 1998, au terme duquel « *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* ». L'alinéa relatif à l'exclusion du temps d'habillage et de déshabillage de la durée du travail effectif est maintenu. L'exclusion du temps d'habillage de la durée du travail effectif mais la possibilité de le rémunérer sont maintenues par la loi *Aubry II* du 19 janvier 2000 et repris par l'article L. 3121-1 du Code du travail sous une forme différente.

La messe est dite : ce temps passé à se vêtir et à enlever les vêtements de travail n'est pas assimilé à un temps de travail effectif, sauf dispositions plus favorables. Ainsi, la Cour de cassation, dans l'arrêt du 3 juin 2009 (2), confirme la décision de la Cour d'appel de Douai du 30 mars 2007 qui avait rejeté la demande de rappels de salaires des conducteurs de la société Transpole. Dans celle, plus élaborée (3), du 28 octobre 2009, elle casse l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 13 mars 2008 qui avait condamné la Cité des sciences et de l'industrie à payer des rappels de salaires à des agents de sécurité : « *Sous réserve de dispositions plus favorables assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif, le temps nécessaire à ces opérations ne peut être pris en compte dans la durée du travail* ».

Il faut donc qu'une disposition réglementaire, une convention collective, un accord d'entreprise, un contrat de travail ou un usage le prévoit pour que le temps d'habillage et de déshabillage soit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, en application du second alinéa de l'article L. 3121-3 du Code du travail, issu de la loi du 19 janvier 2000. Ainsi, l'accord d'ARTT *Castorama* du 23 novembre 1999 qui indique, à l'article 2b : « *le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est considéré comme du temps de travail effectif* ».

II. Droit à contrepartie : non, mais...

C'est l'article 2 de la loi *Aubry II* du 19 janvier 2000 sur les 35 heures qui a prévu un droit « *théorique* » à des contreparties pour le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage (4).

(1) Pierre Boisard, « Genèse et transformations de la notion "durée de travail effectif" », Centre d'études de l'emploi, n° 36, janvier 2005, p. 12 seq. ; F. Meyer « Travail effectif et effectivité du travail : une histoire conflictuelle », Dr. Ouv. 1999 p. 385.

(2) P. n° 07-42.646.

(3) Première espèce ci-dessus, publiée au Bulletin.

(4) Articles parus dans *Le Droit Ouvrier* : M. Miné, septembre 2005, p. 409 ; N. Bizot et A. Mazières, septembre 2008, p. 501 ; M. Desrués, mars 2009, p. 150.

On connaît la saga jurisprudentielle dans les nombreuses affaires qui ont défrayé la chronique : revenant frontalement sur une décision de bon sens prise le 26 janvier 2005, la Cour de cassation satisfait les milieux patronaux, par son arrêt du 26 mars 2008, confirmé par l'arrêt *Société Connex Nancy* ici commenté (5).

Elle exige désormais que deux conditions cumulatives soient réunies pour que des contreparties sous forme financière ou en temps de repos soient accordées :

- le port d'un uniforme doit être prévu par un texte (loi, convention, règlement intérieur, contrat de travail) ;
- l'employeur doit exiger que les opérations d'habillage et de déshabillage s'effectuent dans l'entreprise ou sur le lieu du travail.

Personne ne peut ignorer que les employeurs ont alors tout intérêt à laisser la liberté à leurs salariés, sans rien leur imposer. Ils sont ainsi « à l'abri » de compenser les sujétions liées au port du vêtement de travail (6).

La Cour de cassation disposait pourtant d'une ouverture juridique qui lui aurait permis de revenir à une vision *sociale* du texte de loi. L'ancien article L. 212-4 alinéa 3 du Code du travail débutait par le primat des deux conditions cumulatives : « *Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé... et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés..., le temps nécessaire... fait l'objet de contreparties* ».

Le nouvel article L. 3121-3 a modifié sensiblement la perspective, puisqu'il commence par définir un principe général « *le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties* ». Le texte est clair : les travailleurs tenus de porter un uniforme doivent recevoir des compensations. Ce n'est que dans un second temps que les conditions prévues pour en bénéficier sont exposées par le recodificateur. Ces conditions ne peuvent donc être examinées qu'en ayant à l'esprit le principe général énoncé *ab initio*.

Comme l'écrivaient justement Nathalie Bizot et Arnaud Mazières : « *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* » (7).

Mis à part les accords d'entreprise qui fixent le montant de le « *prime* » d'habillage et de déshabillage, mis à part le temps passé à se vêtir et se dévêtir pour des travaux salissants et insalubres figurant sur une liste réglementaire (8), les travailleurs doivent donc désormais s'affubler pendant le trajet domicile-travail avec des tenues de leur entreprise, au mépris du respect de leur vie privée et de leur liberté vestimentaire en dehors de l'entreprise.

Une mobilisation tous azimuts s'impose, au niveau des entreprises, par la pression des représentants des institutions représentatives du personnel et en interpellant fermement le législateur sur l'application tendancieuse de l'article 2 de la loi du 19 janvier 2000.

Enfin, la Cour européenne des droits de l'Homme pourra être saisie afin que l'article 8 sur le droit au respect de la vie privée et familiale prévu par la Convention du Conseil de l'Europe soit effectivement appliqué.

Michel Desrues, Défenseur syndical

(5) Deuxième espèce.

(6) E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 4^e ed., § 349.

(7) Prec.

(8) Chambre sociale, 4 février 2009, n° 06-42.237.