



HAL
open science

Vers un élargissement des hypothèses de compensation pour les temps d'habillage et de déshabillage? Soc. 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-21192, inédit.

Lucas Bento de Carvalho

► **To cite this version:**

Lucas Bento de Carvalho. Vers un élargissement des hypothèses de compensation pour les temps d'habillage et de déshabillage? Soc. 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-21192, inédit.. Revue de droit du travail, 2012, 2012 (12), pp.705. hal-01934301

HAL Id: hal-01934301

<https://hal.science/hal-01934301>

Submitted on 25 Nov 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Vers un élargissement des hypothèses de compensation pour les temps d'habillage et de déshabillage ? Soc. 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-21192, inédit. RDT 2012, n°12, p. 705.

Lucas Bento de Carvalho

« Attendu que la cour d'appel a retenu, d'une part, que le port d'une tenue de travail s'imposait aux salariés tant en application du règlement intérieur que des règles de sécurité propres aux postes d'agent de production qu'ils occupaient, et d'autre part, qu'il résultait de la mise à leur disposition par l'employeur d'armoires vestiaires individuelles ainsi que de la nature de leurs fonctions qui les amenaient à utiliser des produits chimiques et se révélaient salissantes, qu'ils devaient mettre et retirer leur tenue de travail dans les locaux de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ».

L'article L. 3121-3 du Code du travail subordonne le bénéfice des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage à deux conditions cumulatives. Il se réfère ainsi à l'existence, dans la loi, les stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, d'une obligation de revêtir une tenue du travail, avant d'exiger que les opérations d'habillage et de déshabillage soient réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. C'est sur les modalités d'appréciation de ces prescriptions que l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 11 juillet 2012 vient apporter d'intéressantes précisions.

En l'espèce, treize salariés de la société General Motors Strasbourg avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement de la contrepartie financière du temps d'habillage et de déshabillage. Les juges du fond leur donnant satisfaction, l'employeur formait alors un pourvoi dans lequel il précisait qu'aucune tenue de travail particulière n'était imposée aux salariés, pas plus que la mise à leur disposition d'armoires vestiaires individuelles, en application de l'article R. 4228-1 du Code du travail, ne permettait pas d'affirmer que ceux-ci se voyaient contraints de la revêtir ou de l'ôter au sein de l'entreprise. La Cour de cassation rejette ces arguments, considérant non seulement *« que le port d'une tenue de travail s'imposait aux salariés tant en application du règlement intérieur que des règles de sécurité propres aux postes d'agent de production qu'ils occupaient »*, mais également *« qu'il résultait de la mise à leur disposition par l'employeur d'armoires vestiaires individuelles ainsi que de la nature de leurs fonctions qui les amenaient à utiliser des produits chimiques et se révélaient salissantes, qu'ils devaient mettre et retirer leur tenue de travail dans les locaux de l'entreprise »*.

Si le raisonnement doit être pleinement approuvé eu égard au réalisme dont fait preuve ici la Cour de cassation, il reste que la portée de cette inclinaison demeure limitée par l'archaïsme de l'actuelle rédaction de l'article L. 3121-3 du Code du travail.

I. Le réalisme de la Cour

Le premier enseignement de cette solution tient à l'interprétation que donne l'arrêt de la notion de « tenue de travail ». A l'employeur qui arguait du rejet de cette qualification, les hauts magistrats ont su opposer la généralité du terme employé par le Code du travail, refusant de distinguer selon que celle-ci consiste en un uniforme déterminé par voie d'autorité ou, plus simplement, en une tenue appropriée à la nature de l'activité professionnelle. Partant, la Chambre sociale pouvait ensuite souligner l'attachement du port de la tenue aux prescriptions du règlement intérieur de l'entreprise, caractérisant du même coup la sujétion exigée par l'article L. 3121-3 du Code du travail.

La seconde partie de la solution semble s'écarter d'une telle conception de la contrainte. On se souvient en effet que dans un arrêt du 26 mars 2008¹, la Cour de cassation avait refusé d'accorder à des chauffeurs de bus la compensation de leurs temps d'habillage et de déshabillage au motif qu'aucune directive ne leur imposait de réaliser ces opérations sur le lieu de travail. Si certains auteurs avaient alors pu saluer le maintien du critère de l'autorité face à celui de la nécessité², il était cependant difficile de ne pas s'émouvoir de la facilité avec laquelle tout employeur pouvait alors éluder l'application de l'article L. 3121-3.

L'arrêt sous commentaire offre cependant l'occasion de mesurer une saine évolution dans la position retenue jusqu'ici par la Haute juridiction. En l'espèce, les juges du quai de l'horloge vont décider de s'appuyer sur la mise à la disposition des salariés d'un vestiaire équipé et sur la nature de leurs fonctions pour retenir que ceux-ci devaient revêtir leur tenue de travail dans les locaux de l'entreprise. Dit autrement, le réalisme de la Cour de cassation se manifeste ici par la prise en compte d'une contrainte factuelle là où elle exigeait jusqu'à présent une manifestation du pouvoir de direction.

Cette solution va assurément dans le bon sens car l'employeur ne pourra plus se retrancher derrière l'absence de consignes données aux salariés pour échapper à l'obligation de contrepartie du temps d'habillage. De plus, le raisonnement de la Cour de cassation ne paraît pas heurter les termes de l'article L. 3121-3 ; il en fait même une exacte application si l'on veut bien considérer que la mention d'une contrainte juridique se rapporte au port d'une tenue de travail, mais non au lieu où celle-ci doit être revêtue.

II. L'archaïsme du Code

La référence explicite à une contrainte factuelle permet certes d'envisager une transposition de la solution à de nombreux litiges. A côté d'une tâche salissante le salarié pourra en effet invoquer des motifs tenant, notamment, à sa sécurité, son image ou au respect de sa vie privée pour justifier un changement de tenue sur le lieu de travail. Toutefois, le maintien de la double condition mentionnée à l'article L. 3121-3 du Code du travail semble exclure l'application de ce raisonnement dans toutes les hypothèses où l'organisation de l'activité décidée par l'employeur a pour effet de contraindre le salarié à revêtir sa tenue hors du lieu et du temps de travail, comme ce fut précisément le cas dans l'arrêt d'Assemblée plénière du 18 novembre 2011 où les salariés avaient l'obligation de prendre et quitter leurs fonctions en uniforme³. Or, il est tout de même paradoxal que l'employeur qui interdit aux salariés l'accès à l'entreprise pour revêtir une tenue soit mieux traité que celui qui consent à mettre un local à leur disposition.

La limite ainsi apportée à la solution de l'arrêt sous commentaire conduit à souligner l'archaïsme de la mention du lieu de travail comme élément de qualification exigé par l'article L. 3121-3. Celle-ci génère tout d'abord une profonde inégalité entre les salariés d'une même entreprise selon que ceux-ci doivent ou non prendre leur service en tenue⁴. Ensuite, il serait peut être temps pour le législateur de réaliser que l'habillage et le déshabillage méritent d'être considérés comme des temps de travail effectifs à part entière. Car c'est bel et bien sur les instructions de l'employeur, ou au regard de la tâche qu'il commande à son subordonné, que ce dernier doit revêtir une tenue de travail, exercice pendant lequel il ne peut évidemment pas

¹ Soc. 26 mars 2008, n°05-41476, *RDT* 2008. 395, obs. M. Véricel ; *D.* 2008. AJ 1049, obs. L. Perrin ; *Lexbase hebdo*, n° N6475BEK, note Ch. Radé

² Ch. Radé, *op. cit.*

³ Ass. plén. 18 novembre 2011, n°10-16491, *RDT* 2012. 104, obs. M. Véricel.

⁴ M. Véricel, *op. cit.*

vaquer librement à ses occupations⁵. Nul besoin, comme avant le revirement de 2011⁶, de déduire artificiellement du caractère obligatoire de la tenue la satisfaction du critère du lieu de travail pour faciliter la mise en œuvre d'une compensation. La substance des opérations d'habillage et de déshabillage doit suffire à emporter la qualification de temps de travail effectif⁷, peu important d'ailleurs, au regard de la jurisprudence communautaire relative aux régimes d'équivalence⁸, que le salarié soit ou non productif au moment où il revêt sa tenue. Pareille solution pourrait enfin être complétée par la mobilisation de l'article L. 1221-1 du Code du travail au titre de l'indemnisation du salarié contraint d'exhiber son appartenance à l'entreprise en dehors de celle-ci, sous réserve de démontrer initialement que l'atteinte ainsi causée à sa vie privée était justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but poursuivi⁹.

⁵ Soc. 26 mars 2008, *JCP* 2008. 10100, note D. Corrignan-Carsin.

⁶ Soc. 5 décembre 2007, n°06-43888, *RJS* 2008. 146.

⁷ Solution retenue par le conseil des Prud'hommes d'Albi dans un jugement du 15 janvier relatif à l'habillage et au déshabillage des facteurs, mais réformée par la cour d'appel de Toulouse le 24 février 2010.

⁸ CJUE 1^{er} décembre 2005, Abdelkader e.a. c. Premier ministre, n°C-14/04.

⁹ Ass. plén. 18 novembre 2011, *Lexbase hebdo*, n° N9096BSP, note S. Tournaux.