

Quand le temps d'habillage et de déshabillage doit être payé comme temps de travail effectif

Soc. 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-45.441, publié au Bulletin

Marc Véricel

« Selon l'article L. 212-4, alinéa 3 du Code du travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions... 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 conventions ou accords collectifs ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives... des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ;

En statuant comme elle a fait, alors qu'elle avait constaté que ces dispositions étaient applicables au salarié et que celui-ci ne bénéficiait pas de contreparties pour le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur, débiteur de l'obligation, de rapporter la preuve de ce qu'il avait rémunéré ces temps comme du temps de travail effectif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

L'article L. 212-4, alinéa 3 du Code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 19 janvier 2000, prévoit que lorsque le port d'une tenue de travail est imposé à des salariés dans une entreprise, par une source quelconque de droit, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire à ces opérations fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financier, devant être déterminées par accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice de clauses conventionnelles, du contrat de travail ou d'usage assimilant l'habillage et le déshabillage à un temps de travail effectif. Mais, lorsque l'employeur ne respecte pas cette obligation de mise en place d'une contrepartie, quelle est la sanction applicable ?

L'arrêt commenté répond à cette question d'une manière assez originale. En l'absence d'accord collectif dans l'établissement où il travaillait, un salarié, conducteur de véhicules de ramassage d'ordures ménagères réclamait, qu'en contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage, lui soit appliqué la prime de prise et de fin de poste prévue par les accords conclus dans les autres établissements de la société. Les juges du fond avaient débouté le demandeur en relevant qu'employé selon l'horaire hebdomadaire de 35 heures, il percevait une rémunération calculée sur une base supérieure à cet horaire, ne correspondant donc pas uniquement à son temps de travail effectif.

Cette solution est censurée par la Cour de cassation pour violation des dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 3 du Code du travail. Selon la cour, dès lors que le salarié à qui ces dispositions étaient applicables ne bénéficiait pas de contreparties spécifiquement affectées à la compensation des temps d'habillage et de déshabillage, il appartenait à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il avait rémunéré ces temps comme du temps de travail effectif.

Bien que la formulation de la motivation de l'arrêt soit un peu alambiquée, il semble bien en résulter que l'employeur doit faire apparaître clairement, notamment sur la fiche de paie, la contrepartie destinée à compenser le temps d'habillage et de déshabillage ; à défaut ce temps doit être rémunéré comme du travail effectif. Il s'agit sans doute d'une interprétation très libre de l'article L. 212-4, alinéa 3 du Code du travail mais qui a au moins le mérite d'instaurer une sanction simple et facile à calculer lorsque le mode de calcul de la rémunération par l'employeur ne permet pas d'identifier de manière claire la contrepartie prévue par le Code du

travail.

On peut se demander si cette solution peut être étendue aux autres cas où les dispositions du Code du travail prévoient le versement d'une contrepartie, notamment celui où le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail dépasse le temps normal du trajet domicile - lieu habituel de travail (art. L. 212-4, al. 4 C. trav.). Une réponse positive n'est pas évidente dans la mesure où cette dernière disposition du Code n'envisage pas, elle, la faculté d'assimilation de ce temps à du temps de travail effectif.

Mots clés :

DUREE DU TRAVAIL * Travail effectif * Temps d'habillage et de déshabillage

Revue de droit du travail © Editions Dalloz 2009