Image not found or type unknown

Temps de douche et temps d'habillage font l'objet de deux contreparties

Actualité législative publié le **23/01/2013**, vu **3266 fois**, Auteur : Juritravail

Dans cette affaire, au sein d'une société de maintenance et de nettoyage industriel, un accord prévoit que le temps passé à la douche par les salariés sera rémunéré à raison d'un quart d'heure par jour travaillé. Puis, par note de service, l'employeur a informé les salariés que le temps de douche ainsi que le temps d'habillage et de déshabillage sera rémunéré à hauteur de vingt minutes par jour.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homal afin d'obtenir le paiement d'une contrepartie financière au titre du temps d'habillage et de déshabillage. Selon lui, cette contrepartie pour le temps d'habillage et de déshabillage se cumule avec celle pour le temps passé à la douche.

Son employeur estime, quant à lui, que la contrepartie financière relative au temps de douche comprend l'ensemble des opérations de douche, dont l'habillage et le déshabillage, de sorte que le salarié ne peut percevoir qu'une seule et même contrepartie financière.

Les juges d'appel ont fait droit à la demande du salarié.

La Cour de cassation estime que la rémunération du temps de douche ne peut valoir contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, rendu nécessaire en début de service, pour revêtir la tenue dont le port est obligatoire.

Ce qu'il faut retenir : L'arrêt rendu par la Cour de cassation est de jurisprudence constante (Cass. Soc. 4 février 2009, n°06-42237).

Conformément à l'article R3121-2 du Code du travail, lorsque le salarié est affecté à des travaux salissants et insalubres, l'employeur a l'obligation de lui rémunérer le temps passé à la douche au tarif normal des heures de travail (sans toutefois être décompté dans la durée du temps de travail effectif).

Par ailleurs, et conformément à l'article L3121-3 du même code, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, et que l'opération d'habillage et de déshabillage a lieu dans l'entreprise, le temps qui y est consacré par le salarié doit faire l'objet d'une contrepartie (sous forme de repos ou sous forme financière).

Par conséquent, le temps consacré à la douche et celui passé aux opérations d'habillage et de déshabillage, doivent faire l'objet de deux contreparties.

Source : Cass. Soc. 12 décembre 2012, n°11-22884

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés