



ASS PLEN, 18 NOVEMBRE 2011 SUR LA PRIME D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE AU TRAVAIL.

publié le 22/11/2011, vu 5137 fois, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

Saisie sur un arrêt de renvoi de la cour d'appel de Paris du 23 février 2010, l'Assemblée Plénière de la cour de cassation a rendu le 18 novembre 2011, un arrêt de rejet, allant dans le sens des conclusions de l'avocat général. La question de droit portait sur la prime d'habillement et de déshabillage issue de l'article L. 3121-3 du code du travail, succédant à l'ancien article L. 212-4. L'Assemblée plénière rappelle que les employés ne peuvent obtenir de contreparties financières qu'à deux conditions : - une exigence du port de la tenue issue des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles ; - un habillement et un déshabillage imposés dans l'entreprise ou sur le lieu du travail. Elle déboute les salariés de la Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme d'une demande fondée sur une convention de 1938, laquelle portait sur cette contrepartie financière liée au temps non pris en compte d'habillement et de déshabillage du port de leur tenue de service revêtue sur leur lieu de travail. Ainsi pour la cour, les employés ne peuvent obtenir de contreparties financières car l'une des deux conditions fait défaut.

Plusieurs employés ont assigné devant le conseil de prud'hommes de Paris la Compagnie Internationale des Wagons-Lits et du Tourisme en paiement de sommes dues (*prime d'habillement et de déshabillage sur le lieu de travail*) en vertu de la convention d'entreprise du 4 août 1938 devant le conseil de prud'hommes de Paris.

Les salariés demandaient le paiement du temps de travail non pris en compte pour l'habillement et le déshabillage liés au port de la tenue de service auquel ils sont obligés à leur arrivée sur le lieu de travail ;

Le **28 avril 2006**, la cour d'appel de **Paris** les a déboutés au motif qu'ils ne sont pas tenus de procéder à l'habillement et au déshabillage sur leur lieu de travail, et alors que l'article L.212-4 du code du travail, (devenu L 3121-3 avec la recodification en 2008), **envisage une indemnisation lorsque ces opérations doivent être réalisées sur le lieu de travail.**

Soc, 5 décembre 2007 avait cassé en partie l'arrêt sur la question de l'indemnisation du temps d'habillement et de déshabillage. jugeant que : "*Lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, l'habillement et le déshabillage doivent se réaliser dans l'entreprise ou sur le lieu de travail* ».

La cour de renvoi **d'appel de Paris, le 23 février 2010** avait refusé l'indemnisation, se fondant sur le nouvel article L 3121-3 du code du travail conformément à l'arrêt de 2006 .

C'est dans ces conditions que la question de droit de la prime d'habillage et de déshabillage issue de l'article **L. 3121-3 du code du travail**, succédant à l'ancien article L. 212-4 s'est posée à l'appui d'un revirement de jurisprudence.

L'Assemblée plénière rappelle que les employés ne peuvent obtenir de contreparties financières qu'à deux conditions :

- une exigence du port de la tenue issue des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles ;
- un habillage et un déshabillage imposés dans l'entreprise ou sur le lieu du travail.

or pour la haute juridiction et en l'espèce, seule était remplie la première condition, le port d'un uniforme imposé par une clause contractuelle.

I- Présentation textuelle et commentaire sur l'arrêt rendu.

Ass Plen; 18 novembre 2011, pourvoi N° 10-16-491 a jugé

"Mais attendu que, selon L'article L. 3121 3 du code du travail, les contreparties au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont subordonnées à la réalisation cumulative des deux conditions qu'il édicte ; qu'ayant relevé que les salariés, astreints par leur contrat de travail au port d'une tenue de service, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et de l'enlever sur leur lieu de travail, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches non demandées, a fait l'exacte application du texte précité ; que le moyen n'est pas fondé ;

En effet les salariés devaient revêtir leur tenue dès leur arrivée sur le lieu de travail en application d'une note de service exigeant l'habillage et le déshabillage à domicile.

De plus l'appréciation de cette note comme portant une éventuelle restriction aux droits et libertés des salariés n'ayant pas été demandée, les juges du fond n'avaient pas à statuer sur ce point.

A) Rappel des textes

1°- L'ancien article L. 212-4 al 3 du code du travail

*« 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, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif** ».*

2°- L'article L. 3121-3 issu de la recodification de 2008,

Ce texte exige de façon plus claire le cumul de deux conditions nécessaires pour ouvrir droit à contrepartie financière.

« 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'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillement et de déshabillage à du temps de travail effectif ».

Cet article, ouvre droit à contrepartie, sous deux conditions : l'obligation du port d'une tenue de travail et l'exigence de la revêtir sur le lieu de travail.

B) La jurisprudence

1°- antérieure à la codification

Soc, 26 janvier 2005 pourvoi n° 03-15.033

*« lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, l'habillement et le déshabillage **doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail** ».*

La question de l'obligation, se posait clairement ici.

Soc, 26 mars 2008, pourvoi N° 05-41.476 avait opéré un renversement de jurisprudence par une lecture plus littérale de l'article L.212-4 en reconnaissant deux conditions nécessaires et suffisantes pour ouvrir droit au bénéfice des contreparties.

« Attendu qu'aux termes de l'article L.212-4, alinéa 3, du code du travail " lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives et réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillement 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 ».

Cette jurisprudence a, depuis, été confirmée et maintenue par la chambre sociale dans des arrêts prononcés après l'entrée en vigueur de la recodification du code du travail en 2008

2°- depuis la codification

Soc, 3 juin 2009 pourvoi N° 07-42. 646 au visa de l'article L.212-4, devenu L. 3121-3 du code du travail assimile les deux articles successifs sous double visa dans les termes que l'arrêt de 2008

« ... qu'il en résulte que le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des deux conditions cumulatives prévues par ce texte ». **Soc, 28 octobre 2009**, pourvoi N° 08-41. 953 et 4, **Soc, 17 février 2010**, pourvoi N° n° 08-44. 353

« L'employeur ne peut imposer aux salariés de revêtir et ôter une tenue de travail obligatoire en dehors de l'entreprise, sauf à excéder les limites du lien de subordination et de son pouvoir réglementaire d'organisation du service ».

Ass Plen; 18 novembre 2011, pourvoi N° 10-16-491

"Mais attendu que, selon L'article L. 3121 3 du code du travail, les contreparties au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont subordonnées à la réalisation cumulative des deux conditions qu'il édicte ; qu'ayant relevé que les salariés, astreints par leur contrat de travail au port d'une tenue de service, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et de l'enlever sur leur lieu de travail, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches non demandées, a fait l'exacte application du texte précité ; que le moyen n'est pas fondé ;

II- Présentation de Ass Plen,18 novembre 2011 pourvoi N°10-16.491

Rejet

Demandeur(s) : M. Andy X... ; et autres

Défendeur(s) : La société Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 février 2010), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 5 décembre 2007, pourvoi n° 06 43.888), qu'engagés en qualité d'employés de bord par la compagnie internationale des wagons lits et du tourisme, MM. A..., Z..., X... et Y... ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement du temps de travail non pris en compte pour l'habillage et le déshabillage liés au port de la tenue de service auquel ils sont obligés à leur arrivée sur le lieu de travail ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de cette demande, alors, selon le moyen :

1° que 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 sont applicables les dispositions de l'article L. 3121 3 du code du travail prévoyant que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, sauf à ce que ce temps soit assimilé à du temps de travail effectif ; qu'en l'espèce, le port obligatoire d'une tenue de travail n'était pas contesté ; qu'en jugeant néanmoins que l'article L. 3121 3 du code du travail n'était pas applicable, la cour d'appel a violé, par refus d'application, les dispositions de ce texte ;

2° que l'employeur ne peut imposer aux salariés de porter une tenue de travail obligatoire devant être revêtue et ôtée en dehors du lieu de travail ou de l'entreprise qu'à la condition que cette restriction apportée aux droits et libertés des salariés soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but poursuivi ; qu'en ne recherchant pas si ces conditions étaient satisfaites en l'espèce, bien qu'il soit constant que la Compagnie internationale des wagons lits et du tourisme imposait aux employés de bord de se présenter en uniforme lors de leur prise de service dans les trains, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions combinées des articles L. 1121 1, L. 1321 3 et L. 3121 3 du code du travail ;

3° que les salariés soutenaient dans leurs conclusions d'appel qu'ils étaient amenés à revêtir et ôter leur tenue de travail obligatoire à chaque prise et fin de service à la fois lors du trajet aller et du trajet retour des trains de nuit dans lesquels ils assuraient leurs fonctions d'employés de bord ; que les employés de bord étaient placés en repos dans une chambre d'hôtel depuis l'arrivée en gare de destination du train de nuit le matin jusqu'à la reprise de service le soir pour effectuer le trajet retour ; qu'ils ne pouvaient donc ôter leur uniforme à l'issue du trajet aller et le revêtir avant le trajet retour que dans la chambre d'hôtel ainsi mise à leur disposition ; qu'en ne recherchant pas

si cette chambre d'hôtel mise à disposition par l'employeur devait être considérée comme un lieu de travail ou une composante de l'entreprise pour les opérations d'habillage et de déshabillage au sens de l'article L. 3121 3 du code du travail, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de ce texte ;

Mais attendu que, selon l'article L. 3121 3 du code du travail, les contreparties au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont subordonnées à la réalisation cumulative des deux conditions qu'il édicte ; qu'ayant relevé que les salariés, astreints par leur contrat de travail au port d'une tenue de service, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et de l'enlever sur leur lieu de travail, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à des recherches non demandées, a fait l'exacte application du texte précité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi