Image not found or type unknown

Temps d'habillage et contrepartie :

publié le **16/12/2011**, vu **3247 fois**, Auteur : Mourot

La question de la rémunération des temps d'habillage et de déshabillage peut apparaître, à la fois pour le salarié et pour l'employeur, comme cruciale, selon l'activité de la société. En l'espèce, des employés de bord de la CIWLT ont saisi les juridictions afin de bénéficier d'une contrepartie pour l'habillage et le déshabillage. Le personnel avait l'obligation de revêtir l'uniforme de la société avant leur montée dans le train. Devaient-ils donc bénéficier d'une contrepartie ? Pour répondre à cette question, nous reviendrons sur l'évolution jurisprudentielle qui a secouée l'application de l'article L.3121-3 du Code du travail (I°) puis nous appliquerons la solution au cas présent (II°).

I° L'évolution jurisprudentielle relative à l'application de l'article L.3121-3 :

L'arrêt de l'Assemblée Plénière de la Cour de Cassation du 18 novembre 2011 apporte une solution au délicat problème du versement d'une contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage.

Tout d'abord, il convient de revenir au texte de référence, à savoir **l'article L.3121-3**, qui dispose que : « *Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contrepartie. 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'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail* ».

Toutefois, il a fallu attendre un arrêt de la **chambre sociale de la Cour de Cassation du 26 mars 2008 pour fixer le caractère cumulatif des conditions**. En outre, le bénéfice des contreparties pécuniaires aux temps d'habillage ou déshabillage est subordonné à la réalisation cumulative des deux conditions : le **caractère obligatoire du port d'une tenue de travail**, d'une part, et le fait que **l'habillage ou la déshabillage soient réalisés sur le lieu de travail**, d'autre part.

Cela explique la position de la chambre sociale, qui a rendu la solution précédente, et de manière conforme à la position de la Cour. En effet, depuis un arrêt du 26 janvier 2005, une alternative était ouverte. **L'habillage ou le déshabillage pouvait avoir lieu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail**. En ce fondant sur cette position, la Cour de Cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel qui a débouté les salariés de la demande de contrepartie.

Qu'en est-il pour la présente situation ?

II° Application au cas des employés de bord de la CIWLT :

Revenant à une solution littérale, la Cour d'appel de renvoi, qui a statué le 23 février 2010, les a

encore déboutés de leur demande. Ils ont donc introduit un second pourvoi devant la Cour de Cassation, qui s'est donc réunie cette fois en formation d' Assemblée Plénière.

La Haute juridiction pose ainsi la solution suivante : « *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* ».

Il est donc fait une application stricte de la **notion de lieu de travail**, en ce qu'au cas d'espèce, les salariés étaient en outre contraint d'enfiler leur uniforme dans la chambre de l'hôtel, où le salarié séjournait entre les trajets du train. Ainsi, comme il ne s'agit pas du lieu de travail, la Cour refuse l'octroi d'une quelconque contrepartie.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés