Image not found or type unknown

Temps d’habillage et de déshabillage : quelle gestion dans l’entreprise ?

publié le **09/01/2012**, vu **3297 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

De très nombreux postes de travail impliquent l’obligation, pour le salarié, de porter un uniforme ou une tenue de sécurité. Tous les secteurs d’activité sont concernés par cette problématique : industrie, services, ou, encore, agriculture. Comment l’employeur doit-il gérer le temps passé par les salariés aux opérations d’habillage et de déshabillage ?

1. Principe

Les règles en la matière sont fixées par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, et contenues dans l’article L. 3121-3 du Code du travail.

Selon l’alinéa 1er de ce texte :

- *« 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'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. »*

L’alinéa 2 de l’article L. 3121-3 du Code du travail précise, s’agissant des contreparties accordées pour le temps passé aux opérations d’habillage et de déshabillage, que :

- *« 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'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. »*

2. Conditions d’application

Le bénéfice des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage est subordonné à la réunion de deux conditions cumulatives :

- L’obligation de porter une tenue de travail ;

- L’obligation de s’habiller et/ou de se déshabiller dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ainsi, la Cour de cassation considère que l’employeur n’est pas tenu d'engager des négociations permettant de conclure un accord sur la compensation du temps nécessaire pour revêtir ou quitter l'uniforme au sein de l'entreprise, si les salariés n’ont pas l'obligation de le revêtir et l'enlever sur leur lieu de travail (Cass. soc. 26 mars 2008, n° 05-41476).

3. Enjeux pratiques

L’obligation de négocier des contreparties ne fait pas de doute lorsque le salarié est contraint de revêtir et d’enlever sa tenue de travail dans l’entreprise, à supposer bien sûr que le port de cette tenue soit obligatoire.

En revanche, la question s’est posée de savoir si les salariés se présentant sur leur lieu de travail en uniforme (en l’espèce, des conducteurs de transports en commun), pouvaient prétendre à des contreparties.

Pour la Cour de cassation (Cass. soc. 17 février 2010, n° 08-44343 et s. ; Cass. Ass. Plen. 18 novembre 2011, n° 10-16491), si les salariés, astreints en vertu du contrat de travail au port d'une tenue de service, exercent le libre choix de la revêtir et de l'enlever, ou non, sur leur lieu de travail, aucune contrepartie ne leur est due.

4. Détermination des contreparties

Les contreparties aux temps d'habillage et déshabillage peuvent prendre deux formes :

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Un repos ;

- Une allocation financière.

L’article L. 3121-3 du Code du travail laisse à la convention ou l’accord collectif le soin de déterminer les contreparties adéquates.

Ce n’est qu’à défaut de convention ou d’accord collectif que le contrat de travail peut régir ces contreparties.

Si la convention, l'accord collectif ou le contrat de travail ne déterminent pas les contreparties, cette mission revient au juge, statuant en fonction des prétentions respectives des parties (Cass. soc. 16 janvier 2008, n° 06-42983).

5. Incidence sur le temps de travail effectif

Dans un arrêt du 28 octobre 2009, (Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-41953), la Cour de cassation a jugé que « *le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne peut être pris en compte dans la durée du travail.* »

Ainsi, ce temps ne peut être considéré comme du temps de travail effectif, notamment pour ce qui concerne le calcul des heures supplémentaires, des repos compensateurs, etc.

Comme l’arrêt susvisé l’a rappelé, les temps d'habillage et de déshabillage peuvent néanmoins être assimilés à du temps de travail effectif, en présence de dispositions plus favorables, issues de la convention collective, d’un accord collectif, du contrat de travail, d’un usage, etc.

C’est d’ailleurs ce que l’article L. 3121-3, alinéa 2 du Code du travail rappelle lui-même.

6. Temps de douche

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les opérations d’habillage et de déshabillage vont parfois de pair avec l’obligation de prendre une douche, après la réalisation de certains travaux insalubres ou salissants.

Sur ce point, l’article R. 3121-2 du Code du travail dispose que :

- *« En cas de travaux insalubres et salissants, le temps passé à la douche … est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif. »*

Attention : il convient de faire apparaître la rémunération du temps passé à la douche sur une ligne distincte du bulletin de salaire. A défaut, la rémunération est présumée n'avoir pas été versée (Cass. soc. 19 novembre 1996 n° 94-44243).

Enfin, précisons que la rémunération du temps passé à la douche ne peut valoir contrepartie au temps d'habillage nécessaire lors de la prise de poste pour revêtir la tenue dont le port était obligatoire (Cass. soc. 4 février 2009 n° 06-42237).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés