



**Rappel de droit sur rhabillage, déshabillage et le temps de travail -10/06/08**

Lorsqu'une tenue de travail est imposée dans l'entreprise, c'est une obligation qui doit être compensée à la condition qu'habillage et déshabillage n'aient pas lieu à domicile.

Quel que puisse être le texte définitif du projet de loi sur la durée du temps de travail, une chose est certaine, les heures supplémentaires y tiendront la vedette car le gouvernement ne renoncera pas à son leitmotiv du « travailler plus pour gagner plus ».

L'idée générale est de réserver à la loi renonciation des grands principes et de laisser aux partenaires sociaux, à tous les niveaux, le soin de s'organiser à l'intérieur de ce cadre législatif très souple. Malgré tout, on sent les entreprises peu enthousiastes à l'idée de repasser à la table de négociation : le souvenir de la période 1998-2000 est encore cuisant.

**Temps de travail effectif ou pas :**

Le gouvernement serait donc bien avisé de conserver dans la loi les sujets qui ont fâché il y a huit ans, au premier rang desquels figure la notion de travail effectif. En effet, après avoir été acharnés, sur cette question, au Parlement, les débats continuent devant les prétoires.

Toute la question était de savoir s'il fallait baptiser « temps de travail » tous les moments où les salariés sont à la disposition de l'employeur ou s'il fallait faire une distinction entre le temps réellement consacré à travailler et celui alloué à des activités périphériques, déplacement, astreinte, douche, habillage et déshabillage. Cela peut paraître dérisoire mais les entreprises, en faisant leurs comptes, s'étaient aperçu que ces temps représentaient un coût non négligeable.

S'agissant du temps d'habillage et de déshabillage, la question fut réglée par l'amendement Mickey (ainsi nommé parce que la question avait été abordée par des salariés d'Euro Disney): « 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 ou de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail » (ancien article L. 212-4, nouvel article art. L. 3121-3).



## Fiche réflexe : Temps d'habillage



### Obligation de négociation :

Habillage et déshabillage étaient donc regardés comme une sujétion (= obligation de se soumettre) plus que comme du temps de travail à proprement parler. On croyait ainsi avoir définitivement résolu le problème. Il n'en fut rien, car des voix divergentes s'élevèrent immédiatement à propos de l'obligation de négociation, les syndicats estimant qu'il fallait négocier dès que le port d'une tenue était exigé, les employeurs soutenant que la négociation ne s'imposait pas lorsque le salarié revêtait sa tenue à domicile.

Dans un premier temps, la Cour de cassation prit un raccourci et adopta la thèse des syndicats. Dans deux arrêts relativement récents (Cass. soc, 26 janv. 2005, 5 déc. 2007), elle décida qu'à partir du moment où une tenue spécifique était obligatoire pour le personnel, on présumait que l'habillage se faisait sur le lieu de travail. Néanmoins, certains employeurs refusèrent de se tenir pour battus et la Société de Transports Publics de l'Agglomération Stéphanoise (STAS) vient de leur apporter la victoire.

Défendant les conducteurs de bus, trois syndicats réclamaient des négociations. L'employeur refusait en soulignant que les conducteurs, qui prenaient leur service à 5 heures du matin, arrivaient au dépôt, portant déjà leur uniforme et qu'il n'y avait donc pas de sujétion à compenser. Les syndicats objectèrent alors qu'il ne s'agissait pour les salariés que d'une option : après tout, l'employeur ne pouvait leur imposer de s'habiller chez eux, ce qui aurait été une atteinte à leur liberté individuelle. Ce faisant, disaient-ils, l'employeur les exposait à un risque car ils pouvaient ainsi être identifiés comme appartenant à la STAS en dehors de leur temps de travail. S'habiller chez soi ne pouvait donc qu'être un choix personnel. La cour d'appel de Lyon fut-elle sensible à cet argument ou avait-elle eu vent de la décision imminente de la Cour de cassation (son arrêt date du 21 janvier 2005), on ne sait, mais elle accueillit favorablement la requête des syndicats.

Opérant un revirement à 180°, la Cour de cassation décide désormais que la négociation de contreparties n'a pas lieu d'être quand les salariés ne sont pas tenus d'enfiler ou d'enlever leur uniforme sur le lieu de travail (Cass. soc, 26 mars 2008, n° 05-41.476).

(\*) Editions Lamy.