

# Travail effectif et temps d'habillement : revirement de jurisprudence.

31 mars

La Chambre sociale de la Cour de cassation vient de rendre un arrêt daté du 26 mars 2008 particulièrement important.

Dans celui-ci, elle considère que le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif.

Dès lors, lorsque les salariés ne sont pas tenus de passer au dépôt de l'entreprise ni avant ni après leur prise de service et ne s'y rendent que pour des raisons de convenance personnelle, ces temps de trajet, pendant lesquels les intéressés ne sont pas à la disposition de l'employeur et ne doivent pas se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, ne constituent pas un temps de travail effectif.

Mais c'est surtout par rapport au temps d'habillement et de déshabillage que cet arrêt retiendra l'attention puisque la Cour de cassation opère sur ce point un revirement de jurisprudence.

Elle estime en effet désormais 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 ou 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 (...)".

Puis elle affirme qu'il en résulte que le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des deux conditions cumulatives prévues par ce texte.

Dès lors viole ce texte une Cour d'appel qui après avoir constaté que les salariés, astreints en vertu du règlement intérieur au port d'une tenue de travail, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et l'enlever sur leur lieu de travail, enjoint à l'employeur 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 ([Cour de cassation, Chambre sociale, 26 mars 2008, N° de Pourvoi : 05-41.476](#)).

Elle abandonne en conséquence la position qu'elle avait précédemment adoptée par un arrêt en date du 26 janvier 2005 (Soc., 26 janvier 2005, n° 03-15.033) duquel il résultait qu'elle estimait que dès lors que le port d'une tenue de travail était obligatoire, une contrepartie était nécessairement due.

Désormais, il faudra vérifier si les deux conditions cumulatives posées par l'article L 212-4, alinéa 3 du Code du travail sont effectivement remplies avant de considérer qu'une contrepartie au temps d'habillement et de déshabillage est nécessaire.



Dans un arrêt prononcé le 26 mars 2008 rendu dans une affaire opposant la société de transports publics de l'agglomération stéphanoise à des organisations syndicales, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue apporter d'importantes précisions sur les contours de la notion de temps de travail.

Une partie des chauffeurs de cette société de transport urbain prennent leur service le matin dans un dépôt, pour l'achever l'après-midi en centre-ville, tandis que d'autres les relaient en centre-ville et finissent leur service au dépôt.

Estimant, d'une part, que les salariés étaient ainsi tenus de déposer leur véhicule au dépôt pour prendre leur service en un autre lieu ou en revenir et, d'autre part, que les intéressés étaient dans l'obligation de revêtir leur tenue de travail soit à leur domicile, soit sur le lieu de leur travail, des organisations syndicales ont saisi un tribunal de grande instance d'une demande tendant notamment à ce que le temps de trajet nécessaire pour effectuer la relève ou regagner le dépôt en fin de service soit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, et que la société soit condamnée à ouvrir des négociations permettant de conclure un accord sur la compensation du temps nécessaire pour revêtir ou quitter l'uniforme.

Déboutés en première instance, ils obtenaient satisfaction devant la cour d'appel, laquelle retenait, sur la question des temps de trajet, que *"même si le retour au dépôt n'est pas imposé par le règlement, c'est bien l'organisation même du service, par la dissociation des sites de prise et de fin de service nécessitée par la continuité du service public, qui impose aux conducteurs d'effectuer, à la fin de leur service ou avant la prise de relève, ce passage au dépôt"* et que durant ce temps de trajet...*"le conducteur ne peut vaquer à ses activités personnelles puisqu'il est soumis à un horaire"*. Sur la question des temps d'habillage et de déshabillage, la cour d'appel juge que l'employeur ne pouvant imposer à un salarié de revêtir ou d'enlever sa tenue de travail à son domicile, il y avait lieu d'enjoindre à la société de transport d'engager des négociations sur les contreparties devant être déterminées par accord collectif.

Par un arrêt rendu le 26 mars 2008, la chambre sociale censure cette décision.

Elle rappelle, d'abord, qu'aux termes du premier alinéa de l'article L 212-4 du code du travail, le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Par conséquent, dès lors qu'en l'espèce, les salariés n'étaient pas tenus de retourner au dépôt en fin de service et ne s'y rendaient que pour convenances personnelles, ils ne pouvaient être considérés comme étant à la disposition de leur employeur au sens de l'article L 212-4 durant le trajet les ramenant à ce dépôt pour récupérer leur véhicule personnel.

La chambre sociale opère par ailleurs un revirement de jurisprudence sur les conditions de mise en oeuvre des dispositions du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail relatives au temps d'habillage et de déshabillage de la tenue de travail.

Selon ce texte, *"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"*.

Dans un précédent arrêt du 26 janvier 2005, elle avait jugé que lorsque le port d'une tenue de travail était imposé aux salariés, les opérations d'habillage et de déshabillage devaient être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Autrement dit, le caractère obligatoire du port d'une tenue supposait obligatoirement que le temps d'habillage et de déshabillage ait lieu au sein de l'entreprise ou sur le lieu du travail.

Dans son arrêt du 26 mars 2008, la chambre sociale revient sur cette jurisprudence. Elle considère en effet désormais que l'article L. 212-4 n'impose pas que l'habillage et le déshabillage aient lieu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Elle en déduit que l'employeur n'est tenu d'allouer une contrepartie au temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage que si les deux conditions prescrites par le texte sont réunies, à savoir le port d'une tenue de travail obligatoire d'une part et l'habillage et le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail d'autre part.

Or, en l'espèce, les conducteurs stéphanois, bien qu'astreints en vertu du règlement intérieur au port d'une tenue de travail, n'avaient pas l'obligation de la revêtir et l'enlever sur leur lieu de travail. Ils n'étaient par conséquent pas fondés à exiger de l'employeur l'ouverture de négociations destinées à conclure un accord sur la compensation du temps nécessaire pour revêtir ou quitter leur uniforme.

Cet arrêt a été rendu sur les conclusions conformes de l'avocat général.