

Temps d'habillage/déshabillage : L'obligation de changer de vêtements dans l'entreprise peut découler d'une nécessité matérielle

Agnès Etiennot

Maitre de conférences, Université Jean Moulin Lyon 3

22-01-2013

Il est parfois à se demander si un texte apparemment clair ne suscite pas davantage d'interrogations qu'un texte apparemment complexe. Tel semble être le cas de l'article L 3121-3 du code du travail alinéa 1 du code du travail aux termes duquel « le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées [...] lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions, légales, 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 ». En effet le temps consacré à ces périodes ne cesse de faire parler de lui devant les tribunaux. La Cour de cassation n'a du reste pas toujours été étrangère à ce phénomène. S'affranchissant d'une condition légale, elle avait par un arrêt du 26 janvier 2005 (n° 03-15033) estimé que l'obligation de porter une tenue de travail impliquait nécessairement que celle-ci doive être mise et retirée sur le lieu de travail ou dans l'entreprise, peu important que l'employeur ait autorisé les salariés à porter cette tenue à l'extérieur de l'entreprise

Cette position qui avait suscité de nombreuses réactions a été remise en cause dans un arrêt du 26 mars 2008 (n° 05-41.476). Revenue à une lecture fidèle de l'article L 3121-3, la Cour de cassation a alors imposé, par cet arrêt, aux employeurs d'accorder une contrepartie aux salariés lorsque deux conditions cumulatives sont remplies à savoir le port d'une tenue vestimentaire rendue obligatoire et l'obligation pour les salariés de réaliser les opérations d'habillage/déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Puis la Cour de cassation a consacré en assemblée plénière le 18 novembre 2011 (n° 10-16.491) le revirement opéré en 2008. Alors qu'*a priori*, tout problème semblait donc définitivement réglé, un nouveau contentieux est apparu. Il porte sur la seconde condition posée par l'article L 3121-3 du Code du travail c'est-à-dire sur l'obligation pour les salariés de réaliser le changement de vêtement dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. La difficulté sujette à contentieux porte sur la question de savoir comment naît cette obligation.

Il ne fait de doute pour personne qu'elle peut bien évidemment résulter d'une décision de l'employeur. Mais bien souvent les employeurs laissent le choix à leurs salariés entre effectuer ces opérations d'habillage/déshabillage à leur domicile ou dans l'entreprise. Certains employeurs avaient alors tendance à déduire systématiquement de cette liberté de choix reconnue aux salariés, une absence de contrepartie (dans la mesure où la deuxième condition posée par l'article L 3121-3 n'était pas présente). Si aujourd'hui cette analyse n'est pas remise en cause comme le rappelle la

Bacaly n° 2 - Juillet-Décembre 2012

cour d'appel de Lyon dans le présent arrêt commenté, elle doit cependant être nuancée. En effet si jusqu'à récemment la contrainte imposée aux salariés était entendue comme émanant d'un ordre de l'employeur, se pose actuellement la question de savoir si elle peut résulter non pas d'une personne autre que l'employeur mais résulter de circonstances de fait. C'est précisément ce point qui était en discussion dans l'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 5 octobre 2012. En l'espèce un salarié maçon travaillait dans une entreprise spécialisée dans la construction des routes et contestait l'attitude de celle-ci. Si elle remettait à chacun de ses salariés intervenant sur un chantier, un équipement de protection individuelle de sécurité (casque, chaussures de sécurité, gilet) ainsi que certains équipements additionnels notamment un bleu de travail, elle refusait en revanche d'accorder aux salariés des contreparties pour le temps passé aux opérations d'habillage/déshabillage au motif que les salariés avaient le libre choix de se changer sur le lieu du travail ou d'arriver sur les chantiers déjà vêtus de leur tenue de travail.

Dans cette décision les juges de la cour d'appel dépassent la seule volonté exprimée par l'employeur sur le lieu dans lequel les salariés doivent effectuer les opérations de changement de vêtements et vérifient si l'obligation de se changer dans l'entreprise ne peut résulter en réalité de nécessité matérielle.

En effet après s'être fondés sur la nature des travaux effectués par le salarié pour en déduire que sa tenue n'est pas seulement un moyen d'identification de l'entreprise mais qu'elle concourt à sa sécurité et assure sa protection, ils retiennent qu'étant, en permanence, en contact avec la poussière, le goudron, le béton..., l'ouvrier ne peut, pour des raisons de propreté et d'hygiène, conserver sa tenue à la fin du chantier.

Ils en concluent donc, que même si l'employeur n'a pas imposé aux salariés un changement de vêtement dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, cette obligation peut découler d'une nécessité matérielle. Les juges ajoutent que celle-ci devient même incontournable lorsque la tenue doit être nettoyée, ce nettoyage étant effectué par l'entreprise qui collecte, à cet effet, les tenues. Le pas est donc bien franchi par les juges. Pour autant est-il surprenant ? Pas vraiment. La Cour de cassation avait déjà laissé entrevoir cette solution dans un arrêt du 30 mai 2012 (n° 11-16.765) puis l'avait admise dans une décision du 11 juillet 2012 (n° 11-21.192). Elle avait dans cet arrêt approuvé les juges du fond qui avaient imposé le versement de contrepartie en se fondant sur le fait que des armoires vestiaires individuelles étaient mises à disposition des salariés et sur la nature des fonctions exercées par les salariés qui les amenaient à utiliser des produits chimiques et se révélaient salissantes, pour en déduire que les salariés devaient mettre et retirer leur tenue de travail dans les locaux de l'entreprise.

La solution ne semble plus beaucoup faire de doute aujourd'hui. Dans un arrêt publié du 21 novembre 2012 (n° 11-15.696), la Cour de cassation a, à quelques jours de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon, été amenée à se prononcer sur une affaire opposant la même entreprise à un autre salarié pour des faits exactement identiques. Elle a alors approuvé le conseil de prud'hommes

Bacaly n° 2 - Juillet-Décembre 2012

d'avoir imposé à l'employeur de devoir accorder une contrepartie au salarié dès lors que le salarié était astreint au port d'un vêtement de travail et que les conditions d'insalubrité dans lesquelles il exerçait son activité lui imposaient pour des raisons d'hygiène de le revêtir et de l'enlever sur le lieu de travail.

Si ces décisions portaient sur des tenues de protection, il semble qu'une règle plus générale soit en train de se dessiner au regard de la deuxième condition posée par l'article L 3121-3 du code du travail. Seul le véritable choix offert aux salariés, dispenserait l'employeur d'accorder des contreparties.

Arrêt commenté :

CA Lyon 5 octobre 2012, chambre C, n° 11/02680