

Dernière mise à jour le 24 août 2020

Temps d'habillage et déshabillage : la contrepartie nécessite un respect cumulatif des conditions

Selon l'article L. 3121-3 du code du travail, la contrepartie accordée au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage nécessite le respect cumulatif de 2 conditions : port obligatoire tenue et opérations sur le lieu de travail.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne une demande de plusieurs salariés, engagés en qualité de ripeurs ou de conducteurs de benne, qui saisissent la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rémunération du temps passé à la douche et de celui consacré aux opérations d'habillage et de déshabillage.

Le Conseil de prud'hommes de Créteil, par jugement du 17 juillet 2018, condamne l'employeur à un rappel de salaire sur la prime d'habillage, retenant le fait que :

- Le port de la tenue de travail est imposé par la convention collective ;
- Et que compte tenu du travail insalubre et salissant, **il n'est pas nécessaire** de démontrer que l'habillage et le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à chacun des salariés un « rappel de salaire sur la prime d'habillage », les jugements retiennent que le port de la tenue de travail est imposé par la convention collective, que compte tenu du travail insalubre et salissant, il n'est pas nécessaire de démontrer que l'habillage et le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, que si l'employeur verse aux débats des tableaux qui démontrent qu'il paye le temps de déshabillage entre l'heure de retour au dépôt et l'heure de fin de poste, il n'apporte aucun élément de nature à prouver qu'il laisse le temps nécessaire aux opérations d'habillage, que la société (...) ne démontre pas que le temps d'habillage fait l'objet de contreparties sous forme de repos ou financière ;

Mais la Cour de cassation ne partage pas cet avis, rappelant qu'en application de l'article L. 3121-3 du code du travail :

- Le temps nécessaire aux opérations **d'habillage et de déshabillage** (lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, 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 ;
- Fait l'objet de contreparties accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Il en résulte que le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des **2 conditions cumulatives** légalement prévues.

Extrait de l'arrêt :

Vu l'article L. 3121-3 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, 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, fait l'objet de contreparties accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière ; qu'il en résulte que le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des deux conditions cumulatives prévues par ce texte ;(...)

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si les salariés avaient l'obligation de revêtir et d'enlever leur tenue de travail dans l'entreprise ou sur leur lieu de travail, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale ;

Cour de cassation du 12 février 2020, pourvoi n°18-22590

Commentaire de LégiSocial

Nombreux sont les arrêts concernant le paiement d'une contrepartie en raison des opérations d'habillage et de déshabillage, nous remarquerons que les arrêts peuvent parfois être contradictoires...

Thèmes	Références
Habillage et déshabillage en dehors du lieu de travail : pas de contrepartie !	Lire aussi : Habillage et déshabillage en dehors du lieu de travail : pas de contrepartie ! Jurisprudence Cette affaire concerne des salariés engagés en qualité d'employés de bord par une compagnie internationale de wagons-lits et tourisme. Ils saisissent le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement d'une ...
Habillage et déshabillage : la contrepartie n'est obligatoire que si 2 conditions sont réunies !	Lire aussi : Habillage et déshabillage : la contrepartie n'est obligatoire que si 2 conditions sont réunies ! Jurisprudence Plusieurs salariés d'une société de logistique saisissent la juridiction prud'homale, afin de se voir allouer des contreparties financières au temps consacré dans l'enceinte de l'entreprise, à l'habillage et au déshabillage ...
Habillage et déshabillage sur le lieu de travail : une contrepartie financière doit être versée	Lire aussi : Habillage et déshabillage sur le lieu de travail : une contrepartie financière doit être versée Jurisprudence L'affaire concerne un salarié d'une entreprise de travaux publics, engagé depuis le 13 septembre 2004 jusqu'en juin 2009. Il saisit la juridiction prud'homale en paiement d'une somme au titre de ...
La prime d'habillage est due, même si certains salariés décident de vêtir hors des locaux	Lire aussi : La prime d'habillage est due, même si certains salariés décident de vêtir hors des locaux Jurisprudence Un salarié effectue des missions en qualité d'avitailleur* d'aéronefs, entre le 28 juillet 1997 et le 9 novembre 2001, puis est engagé 19 décembre 2001. * un « avitailleur » est ...