

Dernière mise à jour le 21 mai 2018

La prime d'habillement est due, même si certains salariés décident de vêtir hors des locaux

Un salarié effectue des missions en qualité d'avitailleur* d'aéronefs, entre le 28 juillet 1997 et le 9 novembre 2001, puis est engagé le 19 décembre 2001. * un « avitailleur » est ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Dispositions ordre public
- Temps habillement et déshabillage : contrepartie
- Négociation collective
- Dispositions supplétives

Contexte de l'affaire

Un salarié effectue des missions en qualité d'avitailleur* d'aéronefs, entre le 28 juillet 1997 et le 9 novembre 2001, puis est engagé le 19 décembre 2001.

*** un « avitailleur » est un personnel d'aéroport chargé d'approvisionner des aéronefs en carburant.**

Le salarié saisit la juridiction prud'homale du paiement d'une prime d'habillement/déshabillage non versée par l'employeur.

En effet, le port d'une tenue était obligatoire, compte tenu du fait que les salariés étaient en contact direct avec des hydrocarbures par imprégnation.

Mais de son côté, l'employeur argumentait en indiquant que certains salariés quittaient les locaux de l'entreprise en tenue, de sorte que l'opération d'habillement/déshabillage n'était pas effectuée sur le lieu de travail, le libérant ainsi du paiement de la prime.

Après avoir été débouté partiellement par la cour d'appel, la présente affaire est abordée par la Cour de cassation.

Les juges de la Cour de cassation confirment les points suivants :

- Il n'était pas contesté que le salarié était astreint au port d'une tenue de travail,
- Le salarié (comme tous les avitailleurs) était, directement ou par imprégnation des vapeurs, en contact avec des hydrocarbures ;
- Et avait pour obligation de confier le nettoyage de sa tenue à l'entreprise ;
- Les conditions d'insalubrité dans lesquelles il travaillait lui imposaient de procéder aux opérations d'habillement et de déshabillage sur leur lieu de travail ;
- Peu important la décision d'autres employés de ne pas procéder ainsi.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'après avoir constaté qu'il n'était pas contesté que le salarié était astreint au port d'une tenue de travail, la cour d'appel, qui a retenu que les avitailleurs qui étaient, directement ou par imprégnation des vapeurs,

en contact avec des hydrocarbures avaient pour obligation de confier le nettoyage de leurs tenues à l'entreprise, a pu en déduire, sans se déterminer par des motifs inopérants, que, les conditions d'insalubrité dans lesquelles ils travaillaient leur imposaient de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur leur lieu de travail, peu important la décision d'autres employés de ne pas procéder ainsi ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ; Mais sur le second moyen du pourvoi incident du salarié :

Vu les articles 4 du code civil et 12 du code de procédure civile ;

Attendu que pour limiter le montant de la contrepartie financière au titre des opérations d'habillage et de déshabillage à la période du 4 novembre 2010 au 10 mai 2016, l'arrêt retient qu'il n'y a pas lieu de statuer au titre de la période postérieure celle-ci n'étant pas chiffrée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait reconnu le principe d'une compensation financière au titre des opérations d'habillage et de déshabillage et qu'elle avait fait droit aux demandes du salarié pour la période antérieure, la cour d'appel, qui ne pouvait, sans méconnaître son office, s'abstenir de statuer sur la demande afférente à la période postérieure au motif qu'elle n'était pas chiffrée, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il limite le montant de la contrepartie financière au titre des opérations d'habillage et de déshabillage à la période du 4 novembre 2010 au 10 mai 2016, l'arrêt rendu le 16 juin 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Cour de cassation du 20 décembre 2017, pourvoi n°16-22300

Commentaire de LégiSocial

Rappelons, à l'occasion du présent arrêt de la Cour de cassation quelques notions importantes concernant le temps d'habillage/déshabillage depuis les nombreuses modifications apportées par la loi travail à ce sujet.

Dispositions ordre public

L'article L 3121-3 est modifié, la nouvelle version en vigueur au 10 août 2016 est la suivante :

Article L3121-3

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Temps habillage et déshabillage : contrepartie

Le code du travail et la jurisprudence indiquent que le temps consacré aux opérations d'habillage et/ou déshabillage doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos quand les deux conditions suivantes sont cumulativement respectées :

1. Le port d'une tenue est obligatoire ;
2. Les opérations d'habillage doivent être effectuées sur le lieu de travail.

Le présent arrêt de la Cour de cassation apporte donc une précision importante sur le point 2/, confirmant que la contrepartie est ouverte nonobstant le fait que certains salariés décident de ne pas effectuer les opérations de déshabillage sur le lieu de travail.

Négociation collective

Dans le cadre du champ de la négociation collective, l'article L 3121-7 (auparavant consacré au régime d'astreinte) confirme qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit:

- Soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ;
- Soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Article L3121-7

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.(...)

Dispositions supplétives

Dans le cadre du champ des « Dispositions supplétives », l'article L 3121-8 confirme qu'à défaut d'accords prévus aux articles L 3121-6 et L 3121-7, le contrat de travail peut :

- Soit accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 ;
- Soit assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Article L3121-8

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 : (...)

2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;(...)