

Temps d'habillage et de déshabillage : Effeuilage des règles applicables

Que ce soit pour des raisons de sécurité, ou plus prosaïquement pour l'image de marque de l'entreprise, le salarié peut être contraint de porter une tenue spécifique au travail. Se posent alors un certain nombre de questions: le temps passé à s'habiller est-il du temps de travail? Doit-on toucher une indemnité particulière?

On m'oblige à porter un uniforme de travail. Le temps que je passe à le mettre et à l'enlever en fin de poste entre-t-il dans le calcul de mon temps de travail ?

En principe, non. Ces temps ne doivent pas être compris dans le temps de travail effectif. En revanche, l'article L. 3121:3 du Code du travail permet de prendre en compte ces temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail si cela est prévu par accord de branche, d'entreprise, d'établissement, par usage ou par le contrat de travail. Si tel est votre cas, les temps passés à l'habillage et au déshabillage sont du temps de travail effectif comme vos heures de travail. Ils sont donc payés comme tels et sont susceptibles de générer des heures supplémentaires si vous dépassez les 35 heures hebdomadaires.

Dans mon entreprise, les opérations d'habillage-déshabillage ne sont pas comptées comme temps de travail. L'employeur doit-il quand même nous indemniser pour ce temps ?

L'article L. 3121-3 du Code du travail dispose que "le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par 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". Il faut donc, pour que la contrepartie soit obligatoire pour votre employeur, que deux conditions soient réunies cumulativement :

. Le port de la tenue de travail doit être imposé par la loi, la convention collective, l'accord d'entreprise, le règlement intérieur ou votre contrat de travail.

. Les opérations d'habillage et de déshabillage doivent se faire dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Chez nous, rien ne nous oblige à nous habiller dans l'entreprise. D'ailleurs, beaucoup de salariés s'habillent chez eux.

Dans ce cas, votre employeur n'a aucune obligation de vous fournir une contrepartie en temps (des repos compensateurs) ou en argent (primes, indemnités). Cela peut malgré tout être négocié dans un accord. Mais si aucun compromis n'est trouvé, aucune contrepartie ne vous est due.

Mon employeur nous répète que rien ne nous oblige à nous habiller dans l'entreprise. Mais dans les faits, nous avons un vestiaire pour ranger nos tenues, et tout le monde les retire avant de rentrer à la maison.

Les juges, dans ce genre de cas, font preuve de plus de souplesse. Il a été jugé par la Cour de cassation que l'obligation de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu de travail, pouvait, si elle n'était pas écrite dans un accord ou le règlement, être déduite des circonstances. En l'occurrence, les magistrats ont décidé qu'il résultait de la mise à leur disposition par l'employeur d'armoires vestiaires individuelles ainsi que de la nature de leurs fonctions qui les amenaient à utiliser des produits chimiques et se révélaient salissantes, qu'ils devaient mettre et retirer leur tenue de travail dans les locaux de l'entreprise. Les salariés devaient donc bien percevoir une contrepartie en temps ou en argent, bien qu'aucun accord ni règlement intérieur ne les oblige expressément à se changer dans les locaux (Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°11-21.192, Cass. Soc. 23 novembre 2011, n°10-120.570).

Je suis dans ce cas, mais aucun accord ne fixe de contrepartie, que faire ?

Il faut revendiquer la mise en place de cette contrepartie dans l'entreprise et négocier un accord sur cette question. Si vraiment la négociation n'aboutit pas, le juge peut fixer une contrepartie en fonction des prétentions respectives des parties (Cass. Soc. 16 janvier 2008, n°06-42.983).

Dans mon entreprise, nous avons un « temps de douche », c'est la même chose ?

Pas exactement. C'est le Code du travail impose ce temps de douche dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants (art. R. 4228-8 CT). Ce temps de douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail, mais ne compte pas comme temps de travail effectif (art. R 3121- 2 CT). Ce temps de douche peut tout à fait être cumulé avec les primes d'habillage-déshabillage, les deux avantages n'ayant pas tout à fait le même objet.

L'employeur est-il obligé de prendre en charge l'entretien de ma tenue de travail ?

Le Code du travail ne l'impose pas si clairement. Mais la jurisprudence a déduit cette obligation de plusieurs articles du Code civil et du Code du travail. Ainsi, en 2008, la Cour de cassation décidait que " les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier; qu'ayant constaté que pour chacune des catégories d'emplois concernés, le port du vêtement de travail était obligatoire et qu'il était inhérent à l'emploi, la Cour d'appel a exactement décidé que l'employeur devait assurer la charge de leur entretien" (Cass.soc. 21 mai 2008, n°07-44.044). Plus récemment, les hauts magistrats ont réaffirmé qu'ayant constaté que le port d'une tenue de travail était obligatoire pour les salariés et qu'il était inhérent à leur emploi, la cour d'appel, qui en a exactement déduit que leur entretien devait être pris en charge par l'employeur, a légalement justifié sa décision" (Cass.soc.21 mars 2012, n°10-27.425, Cass. Soc. 19 janvier 2012, n°10-31.013). L'employeur peut prendre en charge directement l'entretien des tenues, ou verser une indemnité aux salariés.

Pour toute question complémentaire, n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué F.O.