

HABILLAGE ET DÉSHABILLAGE EST-CE DU TEMPS DE TRAVAIL ?



Par **OLIVIER MEYER**
Avocat spécialiste
en droit social
Cabinet D,
M&D-LAWROPE
www.dmd-
avocats.com

Les entreprises structurées ont compris depuis longtemps l'intérêt d'imposer une tenue vestimentaire : armées, compagnies d'aviation, polices, commerce organisé. L'uniforme renforce la signalétique, complète le mobilier et les agencements pour faciliter la reconnaissance visuelle : on sait où l'on est, et qui est qui. L'uniforme n'est pas que prestige, il est aussi hygiène et sécurité. Mais l'habillement et le déshabillage prennent du temps ; alors est-ce ou non du temps de travail ? On peut certes imaginer que les salariés arrivent et repartent du lieu de travail en tenue. Dans ce cas, pas de temps perdu. Il est cependant difficile de l'imposer, car le salarié doit être libre de revêtir la tenue de son choix en dehors du temps de travail.

● QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL ?

Article L3121-3 : « Le temps nécessaire aux opérations d'habillement 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, par 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. Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de

travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillement et de déshabillage à du temps de travail effectif. »

À NOTER

Le code du travail fait référence à ce que l'on appelle « la hiérarchie des sources » en droit du travail : la loi, la convention collective, le règlement intérieur et enfin, le contrat de travail. Chacune de ces sources doit respecter celles qui lui sont supérieures.

● QUE DISENT LES CONVENTIONS COLLECTIVES ?

La convention collective de la restauration rapide prévoit deux jours de congé par an et la prise en charge de cotisations de prévoyance. La convention collective des hôtels, cafés, restaurants prévoit, à défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, que le salarié comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un jour de repos par an. Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas la prise du congé, il perçoit une compensation en rémunération équivalente.

À NOTER

Les différences entre les conventions collectives s'expliquent par la latitude laissée aux partenaires sociaux de négocier tout ce qui n'est pas figé par la loi.

● QUE DIT LA JURISPRUDENCE ?

La jurisprudence considèrerait que lorsque le port d'une tenue était obligatoire, les opérations d'habillement et de déshabillage devaient avoir lieu au sein de l'entreprise ou sur le lieu de travail ; il fallait donc une contrepartie. Mais depuis un arrêt du 26 mars 2008 (revirement de jurisprudence, Cass. soc. n°05-41476), l'exigence de contrepartie n'existe que si deux conditions sont réunies :

- > Si le port de la tenue de travail est obligatoire.
- > Si habillement et déshabillage ont lieu obligatoirement sur le lieu de travail ou dans l'entreprise.

À NOTER

En droit français, la jurisprudence n'est pas une source de droit, contrairement aux systèmes anglo-saxons ; le juge ne fait pas la loi, il l'applique. Mais la loi n'étant pas toujours très précise, et comme il existe toujours une possibilité d'interprétation, la jurisprudence constitue de fait une source de droit, particulièrement en matière sociale.

UNE CONTREPARTIE OU RIEN ?

Sauf stipulation contraire dans la convention collective, les temps d'habillement et de déshabillage ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Le temps pendant lequel le salarié revêt ou enlève sa tenue professionnelle doit toutefois donner lieu à une contrepartie, car il ne s'agit pas de temps libre. Il en va autrement dans les cas où la tenue n'est pas obligatoire, ou si le salarié peut s'habiller ou se dévêtir chez lui.