

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 11 juillet 2012

**N° de pourvoi: 11-21192 11-21199 11-21201 11-21205 11-21206 11-21208
11-21210 11-21214 11-21215 11-21216 11-21217 11-21218 11-21219**

Non publié au bulletin

Rejet

**M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président),
président**

SCP Delvolvé, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n°s N 11-21.192, V 11-21.199, X 11-21.201, B 11-21.205, C 11-21.206, E 11-21.208, H 11-21.210, M 11-21.214 à S 11-21.219 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 17 mai 2011) que M. X... et douze autres salariés de la société General Motors Strasbourg ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement de la contrepartie financière du temps d'habillage et de déshabillage ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de faire droit à leurs demandes, alors selon le moyen :

1°/ qu' en application de l'article L. 3121-3 du code du travail, les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, 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 ; 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 l'espèce, ni l'article 4 du règlement intérieur qui rappelle aux salariés la nécessité d'utiliser les moyens de protection individuelle ou collective mis à leur disposition par l'employeur dans le cadre de l'obligation générale de sécurité et de prévention des accidents à laquelle il est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, ni l'article 11 du même règlement, relatif à la discipline collective concernant la durée du travail et les horaires, qui vise certes la nécessité pour les salariées de se trouver à son poste aux heures indiquées «en tenue

de travail», mais sans imposer une tenue particulière, ne rendent obligatoire le port d'une tenue de travail déterminée dont le livret d'accueil, visé par l'arrêt attaqué, laisse aux stagiaires, intérimaires et embauchés du site la possibilité de choisir pantalons, blouses, combinaisons ou tee-shirt, et dont la mise à disposition par l'employeur aux salariés, ne suffit pas à caractériser le caractère obligatoire d'une tenue de travail particulière ; et qu'en se fondant sur ces seules constatations pour en déduire que la société General Motors Strasbourg impose à ses salariés le port d'une tenue de travail déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 3121-3 du code du travail ;

2°/ que la seconde condition d'application de l'article L. 3121-3 du code du travail est constituée lorsque les salariés sont tenus de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu du travail ; que la seule mise à disposition des salariés d'armoires vestiaires individuelles, imposée à tout employeur par l'article R. 4228-1 du code du travail, ne caractérise pas l'obligation pour les salariés de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu du travail ; et qu'en se contentant de déduire de cette mise à disposition que ces opérations étaient réalisées sur le lieu du travail, ce dont il ne résulte pas que l'habillage et le déshabillage devaient se réaliser dans l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu, d'une part, que le port d'une tenue de travail s'imposait aux salariés tant en application du règlement intérieur que des règles de sécurité propres aux postes d'agent de production qu'ils occupaient, et d'autre part, 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 ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société General Motors Strasbourg aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société General Motors Strasbourg ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze juillet deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit aux pourvois n°s N 11-21.192, V 11-21.199, X 11-21.201, B 11-21.205, C 11-21.206, E 11-21.208, H 11-21.210, M 11-21.214 à S 11-21.219 par la SCP Delvolvé, avocat aux Conseils, pour la société General Motors Strasbourg.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société GENERAL MOTORS STRASBOURG à payer à Monsieur Alain X... une contrepartie financière en application de l'article L 3121-3 du Code du travail

AUX MOTIFS QU il résulte des dispositions de l'article L.3121-3 du Code du travail que le bénéfice des contreparties pécuniaires aux temps d'habillage et de déshabillage est subordonné à la réalisation cumulative de deux conditions : le caractère obligatoire du port d'une tenue de travail, d'une part, et le fait que l'habillage et le déshabillage soient réalisés sur le lieu du travail, d'autre part ; qu'en l'espèce, l'employeur s'opposait au paiement d'une contrepartie financière au motif qu'elle n'était prévue par aucune disposition législative ou réglementaire, ni par le règlement intérieur, ni par aucune stipulation conventionnelle ni par le contrat de travail ; qu'il résultait des pièces produites par le salarié que le règlement intérieur de la société GENERAL MOTORS STRASBOURG disposait que : « article 4 —Prévention des accidents : Le personnel est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuelle ou collective mis à leur disposition et de respecter strictement les consignes particulièrement définies à cet effet (vêtement de travail, port de casque, gants, chaussures de sécurité, fournis par l'entreprise). Le port de lunettes est obligatoire pour toute personne se trouvant dans le site à l'exception des bureaux... » ; que l'article 11 du même règlement intérieur prévoyait que « Chaque salarié doit se trouver à son poste, en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail » ; que, de même ; le livret d'accueil sécurité du travail pour les intérimaires stagiaires et embauchés du site de GENERAL MOTORS STRASBOURG, versé aux débats par le salarié, ledit document devant être considéré comme une adjonction au règlement intérieur précité, prévoyait en son article 3.4.2 relatif aux vêtements de travail que « les vêtements de travail peuvent être composés de pantalons, blouses, combinaisons et tee-shirt. Ces vêtements servent à protéger les membres des coupures, projections, éraflures et des produits chimiques. Le port des vêtements de travail est obligatoire sur tous les postes de travail. Les vêtements de travail sont fournis par les agences d'intérim pour les intérimaires ou par GENERAL MOTORS pour les stagiaires. Si l'agence d'intérim ne vous a pas fourni de vêtements, merci d'en informer le service du personnel » ; que le compte rendu du CHSTC du 2 septembre 2003 mentionnait que tous les intérimaires se voyaient rappeler le premier jour de leur présence dans l'entreprise les règles de sécurité ainsi que l'obligation du port des vêtements de travail, et la disponibilité de ces vêtements aux agences ; que l'ensemble de ces éléments démontrait le caractère obligatoire du port d'une tenue de travail, laquelle était par ailleurs portée par les salariés ainsi qu'il résultait des photographies de groupe ou d'atelier versées aux débats par le salarié, lesdites tenues de travail portant le logo de l'entreprise ; que ce caractère obligatoire du port d'une tenue de travail ressortait aussi des divers documents produits par le salarié et relatifs aux dotations de tenues de travail pour chaque salarié ; que selon ces documents chaque salarié était invité à commander une tenue de travail et à opérer un choix entre trois tenues, soit : « Choix comprenant notamment un blouson usine ou une blouse usine » ; que s'agissant de la deuxième condition exigée par l'article L.3121-3 du Code du travail, l'article 10 du règlement intérieur de la société prévoyait : « Vestiaires : des armoires

vestiaires individuelles sont mises à la disposition du personnel et munies d'un système de fermeture.. » ; qu'eu égard à cette mise à disposition de vestiaires individuels, à la nature des fonctions exercées par le salarié, agent de fabrication, appelé à utiliser divers produits chimiques qu'il avait détaillés dans ses pièces, son activité au sein de l'entreprise étant nécessairement salissante ainsi que cela ressortait des photographies produites, il y avait lieu de considérer que le salarié avait ainsi démontré que les opérations d'habillage et de déshabillage étaient réalisées sur le lieu de travail ; que le salarié avait ainsi établi qu'étaient réunies les deux conditions exigées par les dispositions de l'article 3121-3 du Code du travail pour bénéficier d'une contrepartie financière ; que compte tenu du temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, qu'il convenait d'évaluer à 15 minutes par jour, et au salaire horaire moyen de 12 € perçu par le salarié, il y avait lieu de fixer à 3 € par jour de travail le montant de cette contrepartie financière ; qu'eu égard au décompte de jours travaillés pendant la période litigieuse, de décembre 2002 à septembre 2008, soit 1108 jours, non contesté par l'employeur, le montant de cette contrepartie financière devait être fixé pour Monsieur X... à 3 324 €.

ALORS QUE, D'UNE PART, en application de l'article L.3121-3 du Code du travail, les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, 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 ; 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 l'espèce, ni l'article 4 du règlement intérieur qui rappelle aux salariés la nécessité d'utiliser les moyens de protection individuelle ou collective mis à leur disposition par l'employeur dans le cadre de l'obligation générale de sécurité et de prévention des accidents à laquelle il est tenu en application de l'article L.4121-1 du Code du travail, ni l'article 11 du même règlement, relatif à la discipline collective concernant la durée du travail et les horaires, qui vise certes la nécessité pour les salariées de se trouver à son poste aux heures indiquées « en tenue de travail », mais sans imposer une tenue particulière, ne rendent obligatoire le port d'une tenue de travail déterminée dont le livret d'accueil, visé par l'arrêt attaqué, laisse aux stagiaires, intérimaires et embauchés du site la possibilité de choisir entre pantalons, blouses, combinaisons ou tee-shirt, et dont la mise à disposition par l'employeur aux salariés, ne suffit pas à caractériser le caractère obligatoire d'une tenue de travail particulière ; et qu'en se fondant sur ces seules constatations pour en déduire que la société GENERAL MOTORS STRASBOURG impose à ses salariés le port d'une tenue de travail déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 3121-3 du Code du travail

ALORS QUE, D'AUTRE PART, la seconde condition d'application de l'article L.3121-3 du Code du travail est constituée lorsque les salariés sont tenus de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu du travail ; que la seule mise à disposition des salariés d'armoires vestiaires individuelles, imposée à tout

employeur par l'article R. 4228-1 du Code du travail, ne caractérise pas l'obligation pour les salariés de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu du travail ; et qu'en se contentant de déduire de cette mise à disposition que ces opérations étaient réalisées sur le lieu du travail, ce dont il ne résulte pas que l'habillage et le déshabillage devaient se réaliser dans l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L3121-3 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar du 17 mai 2011