

**Cour de cassation
Chambre sociale**

13 janvier 2010
n° 08-42.716

Sommaire :

Doit être rejeté le pourvoi formé contre un arrêt ayant fait bénéficier des dispositions de la convention collective nationale des services de l'automobile assimilant le temps de pause à du temps de travail effectif et prévoyant sa rémunération comme tel lorsque le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client même si le passage de ce dernier reste improbable, l'employé travaillant seul, la nuit, dans une station-service dont l'organisation du travail ne lui permet pas de prendre ses temps de pause mais l'oblige à rester à la disposition de l'employeur pour recevoir les clients, de sorte qu'il ne peut vaquer librement à des occupations personnelles

Aux termes de l'article 1.09 de la convention collective nationale des services de l'automobile, "lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, ou par le règlement intérieur, ou par le contrat de travail, l'employeur a le choix entre le maintien de ce temps dans le temps de travail ou son exclusion contre paiement d'une "prime d'habillement" due pour chaque jour effectivement travaillé, ou d'une contrepartie équivalente qui constitue une compensation forfaitaire à toutes les opérations d'habillement et de déshabillage nécessaires". Fait une exacte application de ce texte, plus favorable que l'article L. 212-4, alinéa 3, devenu L. 3121-3 du code du travail subordonnant le versement d'une contrepartie aux opérations d'habillement et de déshabillage à la double condition du port d'une tenue imposée et de la réalisation de ces opérations dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, la cour d'appel qui alloue au salarié, astreint au port d'une tenue obligatoire, la prime d'habillement conventionnelle alors même qu'il n'était pas tenu de se vêtir et dévêtir sur les lieux de travail

*

**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 13 janvier 2010 N° 08-42.716

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu que M. X... a été engagé à compter du 1er juillet 2000 par la société Marquilly, à laquelle a succédé en 2002 la société Argedis, en qualité d'employé de station-service de nuit ; qu'il s'occupait seul de l'encaissement des carburants et des produits de la boutique, de l'entretien et de la surveillance de la station de 22 heures à 6 heures du matin ; que les relations des parties étaient soumises à la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités annexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 1er avril 1981, étendue par arrêté du 20 octobre 1981 ; que M. X..., licencié le 12 mai 2005, a saisi la juridiction prud'homale de demandes liées à l'exécution comme à la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer au salarié une somme au titre des pauses de nuit non prises, alors, selon le moyen, que les horaires d'ouverture d'un magasin peuvent ne pas correspondre en totalité à un temps de travail effectif si le salarié n'a pas l'obligation de se tenir en permanence dans le magasin à la disposition de la clientèle et s'il peut vaquer à des occupations personnelles ; que par ailleurs la période de pause, qui s'analyse en un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, n'est pas incompatible avec le fait que le salarié doit demeurer dans l'entreprise et puisse effectuer des interventions éventuelles et exceptionnelles ; qu'en se bornant à déduire l'impossibilité pour M. X... de prendre ses temps de pause du seul fait que celui-ci se trouvait seul pendant son service, sans faire apparaître en quoi cette situation interdisait objectivement à M. X... de prendre ses temps de pause et de vaquer à des occupations personnelles, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 3121-1, L. 3121-2 et L. 3122-40 du code du travail, ensemble l'article 1.10 de la convention collective des services de l'automobile ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article 1.10 5 de la convention collective précitée : "La pause d'au moins 30 minutes interrompant obligatoirement tout poste de travail d'au moins 6 heures, qui permet au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer, ne peut être fractionnée pour raison de service. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel si le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client, même si le passage de ce dernier reste improbable" ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'organisation du travail de la station-service, au sein de laquelle le salarié travaillait seul la nuit, ne lui permettait pas de prendre effectivement ses temps de pause mais l'obligeait à rester à la disposition de l'employeur pour recevoir les clients, de sorte qu'il ne pouvait vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Et sur le second moyen :

Attendu que la société Argedis fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser à M. X... une somme au titre de la prime d'habillement et de déshabillage, alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article L. 3121-3 (anc. L. 212-4, alinéa 3) du code du travail, les temps d'habillement et de déshabillage n'ouvrent droit à une contrepartie financière qu'à la double condition que le port d'une tenue de travail soit obligatoire et que l'habillement ou le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail ; qu'en estimant qu'une telle contrepartie financière devait être versée à M. X... «peu important le lieu où le salarié procède à son habillement ou déshabillage», édulcorant ainsi expressément la condition tenant au fait que l'habillement ou le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail pour ouvrir droit à contrepartie, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble

les articles 9.01 de la convention collective des services de l'automobile et L. 2221-1 (anc. L. 131-1) du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article 1.09 de la convention collective applicable : "Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, ou par le règlement intérieur, ou par le contrat de travail, l'employeur a le choix entre le maintien de ce temps dans le temps de travail ou son exclusion contre paiement d'une "prime d'habillement" due pour chaque jour effectivement travaillé, ou d'une contrepartie équivalente qui constitue une compensation forfaitaire à toutes les opérations d'habillement et de déshabillage nécessaires" ;

Et attendu qu'en allouant au salarié une prime d'habillement prévue par la convention collective nationale, la cour d'appel a fait une exacte application de ces dispositions conventionnelles plus favorables que les dispositions légales en vigueur depuis le 19 janvier 2000 ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Argedis aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer à Me Haas la somme de 2 500 euros, à charge pour lui de renoncer à la part contributive de l'Etat ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par Mme Collomp, président, et Mme Ferré, greffier de chambre présente lors de la mise à disposition de l'arrêt, en l'audience publique du treize janvier deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Argedis

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société ARGEDIS à payer à Monsieur Norbert X... la somme de 2.363,75 € au titre des pauses non prises ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE «étant seul de façon habituelle dans la station lors de son service de nuit, les pauses ne pouvaient être régulièrement prises» ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES, QUE «le bien-fondé d'une telle demande ne peut résulter que : a) des conditions de travail de l'employé préposé au travail de nuit dans la station service ; b) de la réglementation en matière de travail de nuit, régie par la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile ; qu'ainsi défini, le Conseil va, après étude de ces deux points, en tirer les conséquences qu'il juge utiles en la matière ; a1) qu'il ressort des plaidoiries et des pièces versées aux débats que monsieur X... était seul titulaire du poste de nuit de la station service concernée ; que même si occasionnellement un collègue le secondait lors de fortes affluences, cela ne le libérait pas pour prendre une pause réglementaire ; que la SARL ARGEDIS n'apporte pas de preuve contraire s'apparentant à un travail de Monsieur X... accompagné d'un collègue de travail de nuit ; qu'en conséquence, le Conseil juge, concernant ce premier point, que Monsieur X..., accomplissait ses tâches nocturnes, seul, dans la station service citée précédemment ; b1) que la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile dans son article 1.10, paragraphe 1 (repos journalier), s'en tient, entre autres, à dire : «Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrées au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié» ; que cette même Convention Collective cite, entre autres : 1°)- dans son article 1.10, paragraphe d (travail de nuit), point 1 (définition du travail de nuit) : «Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin» ; 2°)- pris dans son article 1.10, paragraphe d (travail de nuit), point 3 (définition du travailleur de nuit) : «Est considéré comme travailleur de nuit : -tout salarié qui accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif dans la période définie au point 1 (précédemment cité) ; -tout salarié qui, au cours d'une année, a accompli au moins 270 heures de travail effectif dans la période définie au point 1 (précédemment cité), selon les modalités précisées par accord paritaire national» ; 3°)- et encore dans son article 1.10, paragraphe 5 (contrepartie en repos pour travailleur de nuit) : «La pause d'au moins 30 minutes interrompant obligatoirement tout poste de travail d'au moins 6 heures, qui permet au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer, ne peut être fractionnée pour raison de service. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel si le salarié doit rester pendant ce temps à la disposition du client, même si le passage de ce dernier reste improbable» ; qu'en conséquence, le Conseil juge, concernant ce second point : -que les journées de travail effectif de Monsieur X... étaient supérieures à 6 heures ; -qu'il effectuait un travail de nuit dans la période de 21 heures à 6 heures du matin ; -qu'il accomplissait son travail effectif pendant au moins 3 heures, et ce, au minimum, deux fois chaque semaine travaillée de l'année ; -qu'il avait travaillé au moins 270 heures dans l'année considérée, et ce, dans la période dite «de nuit» ; qu'ainsi n'ayant pu bénéficier de ses temps de pauses réglementaires, il doit en être dédommagé, ce, par la condamnation de la SARL ARGEDIS à lui régler la somme totale suivante, découlant des calculs annexés (1-2-3-4), au présent jugement et tenant compte d'une pause de trente minutes (0h50/100) par nuit de travail effectif, soit : -année 2002...190,400 €, -année 2003...932,160 €, -année 2004...867,125 €, -année 2005...374,070 €, Total...2 363,755 € arrondi à 2 363,75 € (brut)» ;

ALORS QUE les horaires d'ouverture d'un magasin peuvent ne pas correspondre en totalité à un temps de travail effectif si le salarié n'a pas l'obligation de se tenir en permanence dans le magasin à la disposition de la clientèle et s'il peut vaquer à des occupations personnelles ; que par ailleurs la période de pause, qui s'analyse en un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, n'est pas incompatible avec le fait que le salarié doive demeurer dans l'entreprise et puisse effectuer des interventions éventuelles et exceptionnelles ; qu'en se bornant à déduire l'impossibilité pour Monsieur X... de prendre ses temps de pause du seul fait que celui-ci se trouvait seul pendant son service, sans faire apparaître en quoi cette situation interdisait objectivement à Monsieur X... de prendre ses temps de pause et de vaquer à des occupations personnelles, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L.3121-1, L.3121-2 et L.3122-40 du Code du travail, ensemble l'article 1.10 de la convention collective des services de l'automobile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société ARGEDIS à payer à Monsieur Norbert X... la somme de 890,74 € au titre de la prime d'habillement et de déshabillage ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE «la prime d'habillement et de déshabillage est due peu important le lieu où le salarié procède à son habillement ou déshabillage ; qu'il suffit de vérifier que la tenue est imposée par l'employeur pendant le service» ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES, QUE «pour déterminer si une compensation quelconque doit être attribuée à Monsieur X..., le Conseil va rechercher précisément si ce dernier était tenu de porter, lors de son travail, en station service, une tenue spécifique à sa fonction ; que pour s'assurer qu'une telle obligation s'imposait, les juges vont rechercher : Adans

la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, quels sont les points s'y rattachant : que cette dernière fixe dans son article 1.09 (organisation du travail), complété par la référence a (durée du travail), 3ème alinéa : «Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par : -une disposition législative ou réglementaire ; -ou par le règlement intérieur ; -ou par le contrat de travail ; l'employeur a le choix entre : 1) le maintien de ce temps dans le temps de travail ; 2) ou son exclusion contre paiement d'une (prime d'habillage), due pour chaque jour effectivement travaillé ; 3) ou d'une contrepartie équivalente qui constitue une compensation forfaitaire à toutes les opérations d'habillage et de déshabillage nécessaires» ; B- Dans le règlement intérieur, compte tenu des dispositions précédemment citées : que ce dernier, par son article 5 'usage du matériel de l'entreprise), détermine, entre autres, en référence 5.4 : «Le port des vêtements de travail, fournis par l'entreprise pour le personnel travaillant sur les stations de service EST OBLIGATOIRE, y compris le badge mentionnant la fonction du salarié» ; qu'ainsi déterminé, le Conseil juge : -qu'une tenue de travail, spécifique, devait être portée, par Monsieur X..., ce, lors de son emploi sur le site de la station-service ; -que son employeur, en conséquence, était tenu de le dédommager en faisant application d'une des trois dispositions, citées précédemment, et contenues dans la Convention Collective Nationale, de référence ; qu'aucune de ces mesures n'a été appliquée par la SARL ARGEDIS, en faveur de Monsieur X..., celui-ci est en droit de réclamer une compensation, qu'il fixe (financièrement) et qu'il reprend dans les trois possibilités qui étaient données à cette Société de le dédommager pour cet état de fait, soit : - le paiement d'une prime d'habillage et de déshabillage ; que Monsieur X... s'est fixé pour demande, une telle prime, le Conseil ne fait pas droit à un complément financier horaire, de 25% s'y attachant ; qu'en conséquence, le Conseil de Céans, condamne la SARL ARGEDIS à régler au demandeur, les sommes découlant des calculs annexés (5-6-7-8) au présent jugement et tenant compte d'un temps d'habillage et de déshabillage total de 10 minutes (0h17/100) et ce pour chaque jour de travail effectif, soit : -année 2002...64,7360 €, -année 2003...343,3456 €, -année 2004...355,4717 €, -année 2005...127,1838 €, Total...890,7371 € arrondi à 890,74 € (brut)» ;

ALORS QU' en vertu de l'article L.3121-3 (anc. L. 212-4, alinéa 3) du code du travail, les temps d'habillage et de déshabillage n'ouvrent droit à une contrepartie financière qu'à la double condition que le port d'une tenue de travail soit obligatoire et que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail ; qu'en estimant qu'une telle contrepartie financière devait être versée à Monsieur X... «peu important le lieu où le salarié procède à son habillage ou déshabillage» (arrêt, p.4, avant dernier al.), éludant ainsi expressément la condition tenant au fait que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail pour ouvrir droit à contrepartie, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles 9.01 de la convention collective des services de l'automobile et L.2221-1 (anc. L.131-1) du code du travail.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, M. Blatman, M. Foerst, Me Haas, SCP Célice, Blancpain et Soltner
Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon 2008-04-03 (Rejet)