



TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE : QUAND LA RÉDACTION D'UNE NOTE DE SERVICE PEUT COÛTER CHER À UN EMPLOYEUR

Par la rédaction Revue Fiduciaire

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet de contreparties accordées sous forme de repos ou sous forme financière. Il reste toutefois possible aux employeurs d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif, sous conditions. Encore faut-il que le texte instaurant cette possibilité soit rédigé correctement et qu'il s'applique à tous les salariés concernés...

Source : Cass. soc. 9 février 2022, n° [20-15256 D](#)

Contexte juridique

Le temps nécessaire aux opérations d'**habillage et de déshabillage** doit faire l'objet de **contreparties** accordées sous forme de repos ou sous forme financière lorsque le **port d'une tenue de travail est imposé** par la loi, la convention collective, 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** (c. trav. [art. L. 3121-3](#)).

Lorsque ces conditions sont réunies (port obligatoire d'une tenue de travail, opérations d'habillage/déshabillage devant avoir lieu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail), il faut prévoir une compensation au bénéfice des salariés concernés, sous forme de repos ou financière.

Mais l'employeur peut aussi prévoir que le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif.

Tout cela est à organiser en principe par accord collectif de travail (accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut accord de branche) ou, à défaut d'accord collectif, par le contrat de travail (c. trav. [art. L. 3121-7](#) et [L. 3121-8](#)).

Les faits en cause : des temps d'habillage et de déshabillage inclus dans l'horaire de travail... « aux choix des salariés »

L'affaire jugée le 9 février 2022 concernait un employeur qui avait été condamné à payer à un salarié 5287,38 € à titre d'indemnité d'habillage pour la période du 17 décembre 2007 au 4 août 2017, et à lui verser chaque mois, à compter du 4 août 2017, une indemnité correspondant à un temps d'habillage de 10 minutes par jour.

Même si ce n'est pas expressément indiqué, on comprend donc que les juges avaient estimé que les conditions de contrepartie obligatoire étaient réunies (port obligatoire d'une tenue de travail, habillage/déshabillage devant avoir lieu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail).

Suite à une précédente condamnation, l'employeur avait diffusé en 2016 une note de service selon laquelle « les salariés qui **choisissent de se changer sur le lieu de travail** (...) bénéficient jusqu'à **dix minutes d'un temps d'habillage à compter de leur heure de prise de service** ». Dans ce cadre, les opérations d'habillage et de déshabillage, effectuées après la prise de service et avant la fin de service, étaient comprises dans l'horaire de travail, et ainsi **décomptées et rémunérées comme du temps de travail effectif**.

Il en déduisait que le temps d'habillage et de déshabillage étant payé comme temps de travail puisqu'inclus dans les horaires, les juges ne pouvaient pas octroyer aux salariés une autre contrepartie, sous forme d'indemnité.

La cour d'appel avait estimé, bien au contraire, que cette note ne pouvait faire obstacle aux dispositions légales permettant de reconnaître au salarié le droit à une indemnité correspondant à un temps d'habillage de 10 minutes par jour.

Ce que la Cour de cassation a confirmé : l'application de la note de service ayant été laissée par l'employeur **au choix de chacun des salariés** concernés, ce dont il résultait **l'absence de généralité de l'assimilation des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail** effectif. Il en ressort que les salariés pouvaient, à leur convenance :

- s'habiller et se déshabiller sur leur temps de travail, donc sans percevoir de contreparties en repos ou en argent ;
- ou s'habiller en dehors du temps de travail (donc arriver un peu plus tôt au travail et en repartir un peu plus tard, le temps de s'habiller et de se déshabiller) et percevoir ainsi une contrepartie.

À l'évidence, dans cette affaire, le salarié à l'origine du litige avait opté pour la deuxième option et l'employeur ne pouvait pas lui dénier la contrepartie.

L'employeur a donc vu sa demande rejetée et les salariés avaient bien droit à une indemnité spécifique.

En laissant le choix aux salariés, l'employeur s'est finalement privé de la possibilité d'imposer le décompte des temps d'habillage et de déshabillage sur le temps de travail.

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/temps-d-habillage-et-de-deshabillage-quand-la-redaction-d-une-note-de-service-peut-couter-cher-a-un-employeur>