

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 20 décembre 2017

N° de pourvoi: 16-22300

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02678

Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Goasguen (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, M. X... a, entre le 28 juillet 1997 et le 9 novembre 2001, effectué des missions en qualité d'avitailleur d'aéronefs au sein du GIE Groupement d'aviation d'Orly ; que le 19 décembre 2001, il a été engagé par société Total raffinage distribution, aux droits de laquelle vient la Société d'avitaillement et de stockage de carburants aviation ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident du salarié qui est préalable :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer certaines sommes au titre de la prime d'habillement et de déshabillage, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 3121-3 du code du travail, les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillement 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'habillement 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, à savoir l'obligation du port d'une tenue de travail et l'obligation de réaliser l'habillement et le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; qu'en faisant droit à la demande de M. X... tendant à obtenir le paiement d'une contrepartie financière pour le temps d'habillement et de déshabillage, quand elle constatait que l'entreprise ne contraignait pas les aviateurs à se vêtir ou se dévêtir de leur tenue sur le lieu de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article L. 3121-3 du code du travail, les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillement 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'habillement 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, à savoir l'obligation au port d'une tenue de travail et l'obligation de réaliser l'habillage et le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; qu'en faisant droit à la demande de M. X... tendant à obtenir le paiement d'une contrepartie financière pour le temps d'habillage et de déshabillage, quand elle constatait qu'une partie des salariés quittaient l'entreprise en tenue, ce dont il résultait qu'ils n'étaient pas tenus de s'habiller et de se déshabiller dans l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-3 du code du travail ;

3°/ qu' aux termes 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'en faisant droit à la demande de M. X... tendant à obtenir le paiement d'une contrepartie financière pour le temps d'habillage et de déshabillage au motif adopté que la tenue du salarié était systématiquement lavée par une entreprise de blanchisserie professionnelle et mise à sa disposition à chaque prise de service pour en déduire que M. X... n'avait pas d'autre choix que de se vêtir ou se dévêtir sur son lieu de travail, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs inopérants et a violé l'article L. 3121-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir constaté qu'il n'était pas contesté que le salarié était astreint au port d'une tenue de travail, la cour d'appel, qui a retenu que les avitailleurs qui étaient, directement ou par imprégnation des vapeurs, en contact avec des hydrocarbures avaient pour obligation de confier le nettoyage de leurs tenues à l'entreprise, a pu en déduire, sans se déterminer par des motifs inopérants, que, les conditions d'insalubrité dans lesquelles ils travaillaient leur imposaient de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur leur lieu de travail, peu important la décision d'autres employés de ne pas procéder ainsi ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen du pourvoi incident du salarié :

Vu les articles 4 du code civil et 12 du code de procédure civile ;

Attendu que pour limiter le montant de la contrepartie financière au titre des opérations d'habillage et de déshabillage à la période du 4 novembre 2010 au 10 mai 2016, l'arrêt retient qu'il n'y a pas lieu de statuer au titre de la période postérieure celle-ci n'étant pas chiffrée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait reconnu le principe d'une compensation financière au titre des opérations d'habillage et de déshabillage et qu'elle avait fait droit aux demandes du salarié pour la période antérieure, la cour d'appel, qui ne pouvait, sans méconnaître son office, s'abstenir de statuer sur la demande afférente à la période postérieure au motif qu'elle n'était pas chiffrée, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il limite le montant de la contrepartie financière au titre des opérations d'habillage et de déshabillage à la période du 4 novembre 2010 au 10 mai 2016, l'arrêt rendu le 16 juin 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la Société d'avitaillement et de stockage de carburants aviation aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la Société d'avitaillement et de stockage de carburants aviation à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt décembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat aux Conseils, pour la Société d'avitaillement et de stockage de carburants aviation.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Sasca à payer à M. X... la somme de 5.006,26 € au titre de la prime d'habillage et de déshabillage, des congés payés et de treizième mois y afférents, et précisé qu'elle doit se décomposer ainsi : 4 320,65 € à titre de rappel de salaires du 4 novembre 2010 au 4 décembre 2014, 423,06 € au titre des congés payés afférents et 352,55 € au titre du treizième mois afférent et y ajoutant, condamné la société Sasca à payer à M. Laurent X... les sommes de 1 538,46 € à titre de rappel de salaire du 5 décembre 2014 au 10 mai 2016, 153,84 € au titre des congés payés afférents et 128,20 € au titre du treizième mois afférent,

AUX MOTIFS PROPRES QU'

Aux termes de l'article L. 3121-3 du code du travail, les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage sont accordées soit sous forme de repos soit sous forme financière lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les 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,

En l'espèce, la société Sasca ne conteste pas le fait que M. X... était contraint de porter une tenue de travail, mais fait valoir qu'il était libre de s'en vêtir ou de s'en dévêtir où bon lui semblait, que sa seule obligation consistait à remettre de temps en temps, lorsque cela était nécessaire, une des tenues fournies par l'employeur qui se chargeait alors de la faire nettoyer et d'en fournir une autre,

Au soutien de ces allégations, la société Sasca produit onze attestations de cadres, qui déclarent que les avitailleurs ne sont pas obligés par l'entreprise de s'habiller ou de se déshabiller sur le lieu de travail, la seule obligation étant de confier le nettoyage de leur tenue à l'entreprise, en général une fois par semaine ou par quinzaine et que certains d'entre eux arrivent et repartent en tenue de travail,

Elle produit également la photographie d'un avitailleur en tenue, laquelle est composée d'un pantalon, d'un blouson, d'un gilet réfléchissant et de gants de protection, manipulant un conduit et s'apprêtant à le connecter,

Il résulte ainsi des propres explications de la société Sasca et des pièces qu'elle produit que, dans le cadre de leurs fonctions, les avitailleurs sont en contact avec des hydrocarbures, que ce soit directement ou par imprégnation des vapeurs, raison pour laquelle ils ont pour obligation de confier le nettoyage de leurs tenues à l'entreprise,

M. X... produit d'ailleurs le procès-verbal d'une réunion du comité d'entreprise du 30 août 2012, lors de laquelle les représentants des salariés, sans être contredits sur ce point par la direction, déclaraient qu'il existait une "forte probabilité pour un avitailleur de se tacher avec du jet au cours de son quart",

Aussi, s'il apparaît que l'entreprise ne contraint pas les avitailleurs à se vêtir ou se dévêtir de leur tenue sur leur lieu de travail, les conditions d'insalubrité dans lesquelles il exercent leur activité leur imposent de le faire pour des raisons d'hygiène et de sécurité d'eux-mêmes et de leur entourage et le fait que certains d'entre eux arrivent et repartent en tenue relève de leur choix et ne peut être opposé à ceux qui se soucient davantage de leur sécurité,

Il résulte de ces considérations que M. X... est fondé à obtenir paiement d'une contrepartie au temps passé sur son lieu de travail, aux opérations d'habillage ou de déshabillage,

L'évaluation de ce temps à 20 minutes par jour apparaît conforme à la réalité et, au vu des calculs de M. X... effectués d'après cette évaluation et exacts, le montant des contreparties pendant la période du 4 novembre 2010 au 4 décembre 2014, non couverte par la prescription, s'élève à 4 320,65 €, outre celle de 423,06 € au titre des congés payés afférents et celle de 352,55 € au titre du treizième mois afférent, soit au total la somme de 5 006,26 €,

Il convient donc de confirmer également le jugement sur ce point,

Au vu des calculs de M. X... qui sont exacts au titre de la période suivante, du 5 décembre 2014 au 10 mai 2016, le montant de cette contrepartie s'élève à 1 538,46 € outre celle de 153,84 € au titre des congés payés afférents et celle de 128,20 € au titre du treizième mois afférent, soit au total la somme de 1 820,50 €,

Il n'y a pas lieu de statuer sur la demande au titre de la période postérieure, celle-ci n'étant pas chiffrée,

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE

l'article L. 3121-3 du code du travail précise que les contreparties dont fait l'objet le temps nécessaire aux opérations d'habillage et déshabillage sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière lorsque :

1°) le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions légales, conventionnelles, règlement intérieur ou le contrat de travail,

2°) que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail,

Que ces deux conditions cumulatives doivent être remplies,

Attendu que le port de la tenue de travail est imposé par le règlement intérieur de l'entreprise,

Attendu que bien que l'employeur précise qu'il n'y a pas d'obligation à se changer sur son lieu de travail,

Attendu qu'en raison de la nature de l'emploi tenu par M. Laurent X..., il apparaît que les opérations d'habillage et de déshabillage doivent obligatoirement se faire sur le lieu de travail,

Attendu qu'après une journée de travail, ces tenues de travail présentent des taches d'hydrocarbure, il est donc inenvisageable que les avitailleurs emportent chez eux leur tenue et a fortiori procèdent à leur lavage à leur domicile,

Attendu que les dites tenues doivent être ignifugées, celles-ci doivent impérativement faire l'objet d'un nombre limité de lavages et ceci doit être à la charge de l'employeur au titre de son obligation de sécurité,

Attendu qu'en l'espèce, la tenue de M. Laurent X... est systématiquement lavée par une entreprise de blanchisserie professionnelle et mise à sa disposition à chaque prise de service ; ce dernier n'a pas d'autre choix que de se vêtir ou se dévêtir sur son lieu de travail,

Attendu que M. Laurent X... remplit les deux conditions comme définies par l'article L. 3121-3 du code du travail, soit l'obligation de porter une tenue de travail et de s'habiller ou se déshabiller sur son lieu de travail,

En conséquence, le conseil après vérification des éléments fournis à la barre, condamne la société Sasca à verser à M. Laurent X... la somme de 5 006,26 € au titre de la prime d'habillage et de déshabillage, les congés payés et le 13 mois y afférents,

ALORS QU'aux termes 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, à savoir l'obligation du port d'une tenue de travail et l'obligation de réaliser l'habillage et le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; qu'en faisant droit à la demande de M. X... tendant à obtenir le paiement d'une contrepartie financière pour le temps d'habillage et de déshabillage, quand elle constatait que l'entreprise ne contraignait pas les avitailleurs à se vêtir ou se dévêtir de leur tenue sur le lieu de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-1 du code du travail,

ALORS QU'aux termes 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, à savoir l'obligation au port d'une tenue de travail et l'obligation de réaliser l'habillage et le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; qu'en faisant droit à la demande de M. X... tendant à obtenir le paiement d'une contrepartie financière pour le temps d'habillage et de déshabillage, quand elle constatait qu'une partie des salariés quittaient l'entreprise en tenue, ce dont il résultait qu'ils n'étaient pas tenus de s'habiller et de se déshabiller dans l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-3 du code du travail,

ALORS QU'aux termes 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'en faisant droit à la demande de M. X... tendant à obtenir le paiement d'une contrepartie financière pour le temps d'habillage et de déshabillage au motif adopté que la tenue du salarié était systématiquement lavée par une entreprise de blanchisserie professionnelle et mise à sa disposition à chaque prise de service pour en déduire que M. X... n'avait pas d'autre choix que de se vêtir ou se dévêtir sur son lieu de travail, la cour d'appel s'est prononcée par des motifs inopérants et a violé l'article L. 3121-3 du code du travail.

Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait dit que la recevabilité des demandes eu égard à la prescription quinquennale invoquée en application de la loi du 17 juin 2008 étaient prescrites et irrecevables ;

Aux motifs propres que sur les demandes relatives aux contrats de mission, les faits litigieux s'étant produits avant l'entrée en vigueur de la loi n°2008-561 du 17 juin 2008, étaient soumis à la prescription trentenaire prévue par les dispositions de l'article 2262 du Code civil, le délai de l'action en requalification n'ayant pu commencer à courir avant le terme du dernier contrat de mission, soit le 19 novembre 2001 ; que l'article 2224 du même code, issu de la loi précitée, a réduit ce délai à cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ; que Monsieur X... fait valoir qu'il n'a pris pleinement conscience de son droit à demander la requalification des contrats de mission qu'au début de l'année 2013, lorsque certains de ses collègues ont engagé des actions en justice similaires contre les mêmes défendeurs et que des décisions ont été rendues par le Conseil de prud'hommes de Villeneuve Saint Georges puis par la présente Cour ; que cependant, même si les instances engagées par ses collègues ont pu lui permettre d'être mieux informé sur ses droits, Monsieur X... ne pouvait ignorer, dès le terme du dernier des contrats de mission, tous les éléments de fait lui permettant d'en demander la requalification, de telle sorte que le délai de prescription avait commencé à courir à compter du 9 novembre 2001 ; qu'aux termes de l'article 2222 du Code civil, issu de la loi précitée, en cas de réduction de la durée du délai de prescription ou du délai de forclusion, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ; qu'en l'espèce, Monsieur X... ayant introduit sa demande de requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée le 5 novembre 2013, soit plus de cinq ans à compter du 19 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi, cette demande est prescrite ; qu'il en est de même des demandes d'indemnité de requalification, de primes d'ancienneté, de congés payés et de treizième mois afférents, qui sont les conséquences de cette demande de requalification ; qu'il convient donc de confirmer le jugement sur ce point ;

Et aux motifs réputés adoptés du jugement que sur la recevabilité des demandes eu égard à la prescription quinquennale invoquée en application de la loi du 17 juin 2008, Monsieur Laurent X... est employé par contrat de mission temporaire à compter du 28 juillet 1997 en qualité d'avitailleur pour le compte du GIE GAO ; qu'il effectuera entre le 28 juillet 1997 et le 19 décembre 2001, date à laquelle il est embauché en contrat à durée indéterminée avec reprise d'ancienneté au 1er octobre 2001, 438 missions ayant pour moyenne des contrats d'une durée 3,5 jours ; que Monsieur Laurent X... a saisi le Conseil de céans le 13 novembre 2013 afin que soit requalifié son contrat de travail en durée indéterminée à compter du premier jour de la première mission de travail temporaire ; qu'il s'agit d'une demande de requalification de contrat de travail et de ses conséquences indemnitaires, la loi du 17 juin 2008 a réduit la prescription indemnitaire à cinq ans au lieu de trente ans ; qu'aux termes des dispositions de l'article 2222, alinéa 2, du Code civil, toutes les actions indemnitaires non prescrites lors de l'entrée en vigueur de la loi bénéficient d'un délai de cinq ans à compter de la date de promulgation sans que la durée totale puisse excéder celle de trente ans précédemment prévue ; que l'action à compter du jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, ce qui en l'espèce correspond à la date de son premier contrat de travail soit le 28 juillet 1997 ; qu'à la date de la saisine soit le 13 novembre 2013, Monsieur Laurent X... ne se trouvait plus dans le délai de cinq ans supplémentaires accordé, soit le 19 juin 2013 ; que le Conseil considère que les demandes liées à la requalification de son contrat de travail sont prescrites et sont irrecevables ; que sur la demande d'indemnité forfaitaire de requalification pour la somme de 10 040,15 €, le Conseil considère que cette demande est prescrite et irrecevable ; qu'en conséquence, le Conseil déboute Monsieur Laurent X... de cette demande ; que sur la demande de rappel de

salaires sur prime d'ancienneté, de congés payés et le 13ème mois pour la somme de 4 702,24 €, le Conseil considère que cette demande est prescrite et irrecevable ; qu'en conséquence, le Conseil déboute Monsieur Laurent X... de cette demande ;

ALORS QUE selon l'article L 3245-1 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, « l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil », lequel dispose que « les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer » ; qu'après avoir relevé que « Monsieur X... fait valoir qu'il n'a pris pleinement conscience de son droit à demander la requalification des contrats de mission qu'au début de l'année 2013, lorsque certains de ses collègues ont engagé des actions en justice similaires contre les mêmes défendeurs et que des décisions ont été rendues par le conseil de prud'hommes de Villeneuve Saint Georges puis par la présente Cour », la Cour d'appel a affirmé que « même si les instances engagées par ses collègues ont pu lui permettre d'être mieux informé sur ses droits, Monsieur X... ne pouvait ignorer, dès le terme du dernier des contrats de mission, tous les éléments de fait lui permettant d'en demander la requalification, de telle sorte que le délai de prescription avait commencé à courir à compter du 9 novembre 2001 » ; qu'en statuant ainsi, sans préciser les éléments de fait qui, selon elle, auraient permis à Monsieur X... de demander la requalification de ses contrats de mission dès le terme du dernier contrat, de sorte que sa demande serait prescrite, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué de s'être borné à condamner la société à verser à Monsieur X... divers rappels de salaires, de congés payés et de treizième mois y afférents, pour les seules périodes du 4 novembre 2010 au 4 décembre 2014 et du 5 décembre 2014 au 10 mai 2016 ;

AUX MOTIFS QU'il n'y a pas lieu de statuer sur la demande au titre de la période postérieure, celle-ci n'étant pas chiffrée ;

ALORS QUE pour rejeter la demande de Monsieur X... tendant à « ordonner le paiement d'une prime d'habillage et de déshabillage de 20 minutes par jour travaillé, à compter du 10 mai 2016 » (dispositif des conclusions d'appel page 28), la Cour d'appel a affirmé « qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la demande au titre de la période postérieure, celle-ci n'étant pas chiffrée » ; qu'en statuant ainsi, quand elle ne pouvait, sans méconnaître son office, s'abstenir de statuer sur la demande dont elle était saisie, la Cour d'appel a violé les articles 4 et 12 du Code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 16 juin 2016