

## PARTIEL DE DROIT DU TRAVAIL – S 4

Vendredi 3 avril 2009

Durée de l'épreuve : **1h30**

Aucun document autorisé

### Résoudre le cas suivant :

Le groupe ARNAK est une grande enseigne de la distribution. Il compte dans le département du Rhône plusieurs magasins. Les dirigeants de ces magasins ont peu d'autonomie de gestion ; ainsi, chaque magasin a le même règlement intérieur et tous les gérants doivent suivre la politique commerciale du groupe. Un paragraphe de ce règlement intérieur édicte les règles suivantes :

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ARNAK, EXTRAIT.

#### **5. Tenue vestimentaire**

5.1. Les employés de caisses doivent impérativement, sous peine de sanction, porter la tenue réglementaire, fournie par l'entreprise, qui se compose :

- pour les hôtes : d'un pantalon bleu marine, d'une chemise blanche et d'un gilet bleu portant le logo de l'enseigne ;
- pour les hôtesse : d'une jupe à plis bleu marine, d'un chemiser blanc et d'un gilet bleu portant le logo de l'enseigne.

5.2. Il est interdit de porter la tenue de travail réglementaire hors de l'entreprise.

5.3. A l'exception de l'usure normale, tout élément de la tenue de travail détérioré par le salarié et nécessitant son remplacement, sera à la charge du salarié.

ACCORD D'ENTREPRISE DU 17 SEPTEMBRE 2003, EXTRAIT.

#### **Article 24 – Temps d'habillage**

Le temps d'habillage et de déshabillage pour les hôtes et hôtesse de caisse est respectivement fixé à 5 mn lors de la prise et de la fin de poste.

Conformément à l'article L. 3121-2 du code du travail, ces temps ne sont pas un temps de travail effectif.

Toutefois, en tant que sujétion inhérente à l'emploi d'hôte de caisse, une indemnité égale à 1/10<sup>ème</sup> du salaire brut horaire est versée contrepartie.

Mme POLY Esther, employée depuis 6 ans en qualité d'hôtesse dans l'un des magasins et désormais déléguée du personnel, vous consulte pour avoir une réponse précise sur les points suivants :

**1/** Une salariée, nouvellement embauchée, refuse, pour des raisons personnelles, de porter une jupe. Elle craint d'être licenciée sur le fondement de la clause du règlement intérieur de l'entreprise. Mme POLY s'interroge sur la validité de l'article 5.1 de ce règlement. Elle vous demande une réponse précise et justifiée. (2 points)

**2/** Les employés des caisses s'étonnent de ce que leur temps d'habillage et de déshabillage n'est pas décompté au titre de leur temps de travail. Ils estiment ainsi que sur un mois l'employeur leur devrait au moins 3h30 d'heures supplémentaires. Mme POLY s'interroge sur la pertinence de ce raisonnement et vous demande votre analyse. (3 points)

**3/** Mme POLY souhaite savoir si l'article 5.3 du règlement intérieur est valable. Elle attend une réponse motivée qui puisse lui servir pour interpeller le gérant lors de la prochaine réunion mensuelle de délégués du personnel. (2 points)

Employée au service comptabilité du magasin depuis peu, Mlle Saba LANCE, ne compte pas son temps. Notamment, elle ne profite pas de sa pause d'une demi-heure et poursuit assidûment son travail. Le responsable du service, M. Bill HAN, a constaté cette situation mais ne s'en inquiète pas, mettant ce comportement sur une volonté de se faire « bien voir ». En fin de mois, M. HAN est informé par le service RH que Mlle LANCE réclame le paiement de 5 heures supplémentaires.

**4/** La demande de Mlle Saba LANCE est-elle fondée ? (3 points)

## Question de cours

**1/** Comment les temps de déplacement d'un salarié sont-ils traités par le code du travail ? (3 points)

**2/** Qu'est-ce qu'une astreinte ? [Définition] (1 point)

L'employeur peut-il unilatéralement demander à un salarié d'effectuer des astreintes ? Pourquoi ? (2 points)

Quels problèmes l'astreinte pose-t-elle ? (2 points)

**3/** A quelles conditions un salarié, déjà employé à temps complet, peut-il conclure un contrat de travail avec un nouvel employeur ? (2 points)

## Éléments de correction

### La validité des clauses du règlement intérieur

#### *Sur l'obligation vestimentaire :*

En substance, une clause du règlement impose le port d'une tenue de travail à certains salariés (hôtes de caisse) et spécialement le port d'une jupe pour les femmes. Or une salariée, pour des raisons personnelles, ne veut pas porter de jupe. Elle craint une sanction spécialement un licenciement en cas de refus.

Une sanction n'est valable qu'à la condition de reposer sur une faute c'est-à-dire un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif (C. trav. L. 1331-1). La question revient à se demander si l'employeur peut imposer une tenue de travail donc à limiter un droit ou une liberté, ici la liberté de se vêtir ? Le règlement intérieur, rappelle le code du travail (C. trav. L. 1321-3), ne peut contenir de dispositions contraires aux lois, règlements et conventions collectives en vigueur et « des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Pour apprécier la validité de la clause du règlement intérieur, il convient de rechercher une possible justification et, si elle existe, s'interroger sur la proportionnalité de l'atteinte.

La finalité peut être celle de bonne organisation de l'entreprise et sécurité (identification des hôtes de caisse) mais le port d'un jupe ou d'un pantalon est indifférent. L'employeur peut donc imposer à certains salariés, compte tenu de leur emploi, une tenue. Puisqu'il s'agit sans doute de pouvoir les identifier, un code de couleur vestimentaire peut se concevoir mais le port obligatoire d'une jupe est disproportionné. La clause semble donc illicite et partant toute sanction qui serait fondée sur son non-respect.

#### *Sur les frais d'entretien de la tenue de travail :*

Un article du règlement intérieur dispose que, pour les cas autres que l'usure normale des vêtements, le salarié sera tenu de le remplacer à ses frais. On sait d'abord que l'employeur oblige certaines catégories de salariés au port d'une tenue et que vraisemblablement il la fournit et en assure le remplacement en cas d'usure normale. La question qui se pose est donc de savoir si dans certains cas l'employeur peut mettre à la charge du salarié les éléments nécessaires au travail ? Le critère essentiel du contrat de travail est le lien juridique de subordination. La conséquence tirée de cette soumission aux ordres de l'employeur pour le compte duquel le salarié met sa force de travail à disposition contre un salaire est son « irresponsabilité économique ». Autrement dit, le salarié n'a pas à exposer des frais pour exécuter le travail commandé. En l'occurrence, même si cela est limité à certaines circonstances, une telle clause contrevient au principe évoqué. La clause n'est donc pas valable et en cas d'usure anormale l'employeur doit remplacer la tenue sans pouvoir en imputer, directement ou indirectement, la charge au salarié. Tout au plus, l'employeur peut, s'il estime l'utilisation et donc la détérioration fautive de la tenue de travail, prononcer une sanction disciplinaire dans le respect des règles.

### Le temps d'habillage et de déshabillage

Le code du travail pose, d'une part, les critères du temps de travail effectif et exclut certains temps de cette qualification juridique. Selon l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la

disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps d'habillage est exclu de la catégorie mais la loi précise qu'il doit faire l'objet d'une contrepartie obligatoire lorsque la tenue est imposée par l'employeur et que l'habillage doit se faire sur le lieu du travail (C. trav. L. 3121-3). Tel est le cas en l'espèce et l'octroi d'une contrepartie ne modifie en rien la nature du temps en cause alors même que le salarié répond à une sujétion liée au travail. Aussi les salariés ne peuvent pas considérer que ces temps, quoiqu'indemnisés, doivent être décomptés comme un temps de travail effectif. Il en irait autrement si la stipulation conventionnelle assimilait ce temps à un temps de travail effectif, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence. La demande des salariés est donc infondée.

### Les heures supplémentaires

Une salariée poursuit son activité pendant son temps de pause et réclame par la suite des heures supplémentaires. La question qui se pose est de savoir quels sont les éléments juridiques participant à la qualification « heure supplémentaire » ? La question du temps de pause n'est ici qu'indirecte.

La notion d'heure supplémentaire n'est pas définie par le code du travail. La loi énonce cependant que la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile (C. trav. L. 3121-10). Aussi, on en tire la conclusion que toute heure effectuée au-delà de cette durée légale est une « heure supplémentaire » (hors système d'aménagement du temps de travail). Travaillant pendant son temps de pause, la salariée effectue donc inévitablement des heures en plus de son temps de travail. Est-ce suffisant pour retenir la qualification « heure supplémentaire » ? Non, en effet, les heures supplémentaires sont des heures commandées par l'employeur : elles sont donc imposées au salarié et pas inversement (un salarié ne décide donc pas de travailler plus pour gagner plus à tous les moins dans son rapport avec son employeur). Toutefois, les juges ont estimé que lorsque dans le temps de travail imparti à un salarié ce dernier ne peut pas accomplir le travail demandé et qu'il est donc obligé de travailler au-delà de la durée légale du travail, la qualification « heure supplémentaire » peut être retenue. Enfin, on relèvera que l'employeur est garant de la santé physique et morale des salariés qu'il emploie. La pause est une obligation ; il doit veiller à ce que le salarié la prenne faute de voir sa propre responsabilité engagée notamment en cas d'accident pendant la pause.