Habillage et déshabillage: une loi qui n'en finit pas d'être appliquée

L'article du Code du Travail énonce que *"les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et a santé au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour le salarié! »*

Ainsi donc, les mesures qui visent à faire participer les salariés au paiement des chaussures de sécurité ou tout autre vêtement de protection sont illégales.
Dans un arrêt du 29 juin 2006, la Cour d'Appel de Versailles étend cette obligation à tout vêtement professionnel.

L'employeur doit assumer la charge des frais induits, comme le nettoyage des bleus. La Cour d'Appel indique qu'en l'absence d'accord, c'est l'employeur qui doit fixer les modalités de cette prise en charge. La Cour a ainsi validé l'engagement pris par l'employeur au cours du procès de fournir un baril de 3Kg de lessive par trimestre.

Pour notre part, nous préférons, comme cela a été obtenu dans des entreprises la prise en charge intégrale de l'entretien des bleus. C'est un point à négocier avec l'employeur.

Deuxième problème lié à l'habillage et au déshabillage: la prise en charge du temps passé.

La loi de 2000 sur les 35 H confirmait malheureusement que ce temps n'était pas considéré comme temps de travail. Par contre, elle précisait qu'il devait être négocié une compensation, soit par convention collective ou par accord d'entreprise.

Rien n'existe dans nos conventions collectives mais des accords ont été obtenus dans de nombreuses entreprises

Cette prise en charge varie autour de 1€ par jour. Restait les problèmes de vestiaire éloignés du lieu de travail: la Cour d'Appel de Lyon, dans un arrêt du 27 janvier 2006 confirme que le temps de travail démarre bien et se termine bien au vestiaire et non sur le lieu de travail. La Cour de cassation avait déjà rendu un arrêt similaire le 13 juillet 2004.

La Cour de cassation avait condamné les employeurs qui prétendaient que l'ouvrier devait arriver changé, fixé une indemnisation pour le temps passé et condamné ceux ci à verser une somme au syndicat pour le préjudice causé alors que celui-ci avait demandé vainement des négociations.

Voilà encore un peu de grain à moudre dans les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), à condition d'avoir des délégués Syndicaux CGT.