



## Tenue de travail faut-il les mettre en dehors du temps de travail

Par **Wiiplays**, le **02/12/2014** à **21:04**

Bonsoir,

Je travail dans le secteur activité de l'industrie métallurgie on doit porte une tenue de travail et la tenue de travail doit-on la mettre en dehors du temps de travail ou peut-on la mettre sur sont temps de travail ?

Cordialement.

Par **moisse**, le **03/12/2014** à **08:23**

Bonjour,

Il faut vous conformer aux instructions de l'entreprise ou à un règlement intérieur.

Tout est affaire de bon sens par ailleurs.

L'habillage et le déshabillage sont effectués sur le temps de travail ou font l'objet de compensations selon ce qui est prévu dans la convention collective.

Par **Wiiplays**, le **03/12/2014** à **22:07**

Malheureusement je règlement intérieur je ne pourrais l'avoir je ne suis pas trop en bon terme

avec ma direction, et puis il ne s'applique a tout le monde; merci quand même Moisse.

Cordialement.

Par **moisse**, le **04/12/2014** à **08:19**

Bonjour,

Si vous partez du principe que vous ne pouvez pas l'avoir, alors qu'il est normalement affiché, si vous partez du principe qu'il ne s'applique pas à tout le monde, que venez-vous demander ici ?

A votre place je me méfierai et donc me changerai dans le vestiaire mis à ma disposition.

Par **Lag0**, le **04/12/2014** à **08:30**

Bonjour,

Je vous propose ce dossier :

[http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=pme&id\\_art=5240&titre=La+r%C3%A9mun%C3%A9ration+des+temps+de+pause](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=pme&id_art=5240&titre=La+r%C3%A9mun%C3%A9ration+des+temps+de+pause)

Et particulièrement :

[citation]L'habillement et le déshabillage

Le temps nécessaire à l'habillement et au déshabillage fait l'objet d'un traitement spécifique.

Sous réserve de dispositions plus favorables, ce temps ne constitue pas du travail effectif.

Ainsi, des salariés qui se changeraient pendant leur temps de travail malgré une consigne contraire et répétée de leur employeur commettent une faute disciplinaire.

L'obligation de prévoir des contreparties soit sous forme de repos, soit financières

(déterminées par conventions ou accords collectifs ou, à défaut, par le contrat de travail)

s'impose à l'employeur quand deux conditions cumulatives sont remplies :

- lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire (imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail) ;
- lorsque l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Les juges considèrent que cette deuxième condition est automatiquement satisfaite lorsque la première est remplie. Notez également que la Cour de cassation considère que cette obligation peut être implicite si les conditions d'insalubrité dans lesquelles le salarié exerce son activité lui imposent, pour des raisons d'hygiène, de revêtir et enlever la tenue de travail sur le lieu de travail.

En conséquence, dès lors que le port d'une tenue est obligatoire, il vous appartient d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif fixant les contreparties soit financières, soit sous forme de repos, auxquelles les opérations d'habillement et de déshabillage ouvrent droit ou, à défaut, de fixer celles-ci dans le contrat de travail.

A défaut de contreparties, le salarié qui s'habillement et se déshabille pendant son temps de travail effectif ne peut pas être sanctionné pour ce motif.

[/citation]

Par **Wiiplays**, le **09/12/2014** à **21:23**

Bonjour,

Moisse, je le vois tous les jours le fumer ont le droit de fumer dans l'entreprise, dont le droit de manger en travail, et non le règlement ne pas affiché... J'ai toujours utilisent les vestiaires, je commence à 8h donc j'arrive 10 min pour me changer et l'autre jour je suis arrivé à 8h05 à mon poste de travail en tenue et mon chef m'a dit que j'ai été en retard.

Merci Lag0.

Cordialement.

Par **moisse**, le **10/12/2014** à **10:32**

Bonjour,

Sur le premeir point vous pouvez toujours alerter vos représentants du personnel ainsi que le CHS-CT.

Sans réaction un courrier à l'inspecteur du travail avec copie au contrôleur de la CARSAT aboutira à l'établissement d'un PV qui sera transmis au procureur de la république.

Les entreprises "qui s'en foutent" le regrettent souvent.

Sur le second point vous communiquez à votre chef le document que vous a donné @lag0 et l'invitez à vous sanctionner pour l'attraire devant le conseil des prudhommes. Dites-lui qu'il s'en mordra les doigts surtout que la direction le laissera tomber et lui mettra tout sur le dos.