

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 5 décembre 2006), que M. X... et trente autres salariés employés à temps plein par la société Eurodisney Associés (Eurodisney) dans ses parcs de loisirs de Marne la Vallée, sont tenus de porter un costume de travail, dit panoplie, inspiré des thèmes de leur lieu d'affectation, ainsi qu'un badge qui les identifie ; que l'habillage et le déshabillage se font dans un local unique, dit costuming, situé dans le bâtiment Imagination entre les deux parcs ; que les appareils de pointage sont installés au lieu d'affectation de chaque salarié ; que les trente et un salariés ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment des rappels de salaire et de congés payés pour les temps de trajet entre le vestiaire et l'appareil de pointage ;

Sur le premier moyen ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir qualifié de temps de travail effectif le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, de l'avoir condamné en conséquence à payer à chaque salarié un rappel de salaire à ce titre et les congés payés afférents et à payer au syndicat CFDT-HTR une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen ;

1°/ que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ; qu'il inclut le temps de trajet du salarié des portes de l'entreprise jusqu'à son poste de travail, y compris lorsque le salarié est obligé au port d'une tenue de travail et passe donc par un vestiaire ; qu'en qualifiant de temps de travail effectif le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, qui précède l'accès du salarié au lieu d'exécution de son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 212-4 du code du travail ;

2°/ que subsidiairement il incombe au salarié qui, à l'appui d'une demande en paiement d'un rappel de salaire, prétend qu'une période constitue un temps de travail effectif, d'établir qu'il se trouvait durant cette période à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur l'employeur, a violé les articles 1315 code civil et L. 212-4 du code du travail ;

3°/ qu'à tout le moins, en présence d'un accord collectif déniait à une période donnée la qualification de temps de travail effectif, il incombe au salarié qui prétend le contraire d'établir qu'il se trouvait, durant cette période, à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en l'espèce, l'accord de branche du 1er avril 1999, qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension, prévoit (article IV.2) qu'est considéré comme du temps de travail effectif «le temps d'habillage, de déshabillage, de trajet et de douche éventuelle nécessaire au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée» et que n'est pas considéré comme du temps de travail effectif «le temps de trajet du domicile au lieu de travail» ; que l'accord d'entreprise du 15 avril 1999 stipule pareillement (article 1er) que «le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas du temps de travail sauf le temps d'habillage et le temps de trajet nécessaires au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée» et ajoute que «ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif les temps de trajets ou de transport pour se rendre à son poste de travail et en repartir» ; qu'il résulte de ces accords que le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage (qui précède l'accès du salarié à son lieu de

travail) n'est pas un temps de travail effectif ; qu'en faisant, malgré ces accords, peser la charge de la preuve sur l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 1315 du code civil et L. 212-4 du code du travail ;

4°/ qu'en affirmant que le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage ne faisait l'objet d'aucune disposition conventionnelle expresse, la cour d'appel a violé l'accord de branche du 1er avril 1999 et l'accord d'entreprise du 15 avril 1999 ;

5°/ que les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en affirmant qu'il résultait du constat d'huissier que «les trajets s'effectuent pour partie, et particulièrement au retour, à travers des zones ouvertes au public, qui peut solliciter les salariés identifiés comme tels par leurs costumes et leurs badges», quand ce document n'indique à aucun moment que les salariés effectuent, même partiellement, leur trajet entre le vestiaire et les appareils de pointage dans des zones ouvertes au public, ni a fortiori que le public a pu solliciter ces salariés, la cour d'appel a dénaturé le constat et violé l'article 1134 du code civil ;

6°/ que constitue un temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que «le matin les salariés retirent leurs costumes au "costuming", se changent au vestiaire et rejoignent leur lieu de travail, à pied ou en navette, en observant parfois des pauses durant lesquelles ils se livrent à diverses occupations avant de pointer» ; qu'en relevant, pour en déduire cependant, que les salariés seraient à la disposition de leur employeur et devraient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement des occupations personnelles durant le temps du trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, que «les trajets s'effectuent pour partie, et particulièrement au retour, à travers des zones ouvertes au public, qui peut solliciter les salariés identifiés comme tels par leurs costumes et leurs badges», sans constater que les salariés étaient obligés par l'employeur à répondre à d'éventuelles sollicitations des clients durant ce trajet, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du code du travail ;

7°/ qu'en relevant, pour en déduire que les salariés seraient à la disposition de leur employeur et devraient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles durant le temps du trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, que «le constat d'huissier n'apporte pas de précision sur les trajets en navette, durant lesquels la hiérarchie, à laquelle appartiennent certains des demandeurs, est également présente puisqu'elle effectue le même trajet, et est donc à même d'imposer des directives», sans constater que la hiérarchie donnait effectivement des directives durant cette période et que les salariés étaient tenus de s'y conformer, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du code du travail ;

8°/ qu'en retenant que le constat d'huissier estmuet sur la durée des différentes opérations (retrait ou restitution des costumes, habillage et déshabillage, trajet)», que «le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage est la conséquence de l'organisation imposée par l'employeur et qu'elle entraîne un temps de trajet supplémentaire par rapport au trajet domicile-lieu de travail», que «le temps passé au costuming est de durée variable selon l'affluence, l'employeur imposant de pointer à l'heure exact, toute avance ou retard, même inférieurs à cinq minutes, pouvant faire l'objet de sanctions, ceci explique que l'huissier ait vu le matin des salariés en costumes discuter se restaurer, téléphoner ou patienter en attendant leur prise de poste, alors qu'il a relevé leur retour plus rapide le soir» et que «les intimés produisent des photographies, prises en différents points des coulisses, qui montrent des panneaux indiquant "En coulisses, vous êtes sur scène, soyez présentables" assortis de pictogrammes interdisant de fumer ou de manger», la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, car insusceptibles d'établir que les salariés étaient à la disposition de leur employeur et devaient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles durant le temps du trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage ; qu'elle a donc privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le temps du trajet effectué par le salarié dans les locaux de l'entreprise entre le vestiaire et le lieu de pointage n'est pas un temps de déplacement professionnel au sens de l'article L. 212-4, alinéa 4, issu de la loi du 18 janvier 2005 ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a exactement relevé que l'accord de branche du 1er avril 1999 et l'accord d'entreprise du 13 avril 1999 ne contiennent aucune disposition relative au temps de trajet litigieux ;

Et attendu, enfin, qu'appréciant la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, sans les dénaturer et sans inverser la charge de la preuve, l'arrêt constate que le trajet, de durée variable, entre le lieu où les salariés revêtent leur costume, et leur poste de pointage, s'effectue soit à pied à travers des zones ouvertes au public qui peut solliciter ces salariés identifiés comme tels par leurs costumes et leurs badges, soit en navette où ils peuvent se trouver en présence de leur supérieur hiérarchique ; qu'il ajoute que des photographies prises en différents lieux montrent des panneaux indiquant "En coulisses, vous êtes sur scène, soyez présentables" assortis de pictogrammes interdisant de manger et de fumer ; qu'en l'état de ces motifs dont elle a déduit que durant ce trajet imposé par l'employeur, les salariés sont à la disposition de ce dernier et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, la cour d'appel, qui a décidé que le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage doit être considéré comme du temps de travail effectif, a légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 212-4, alinéa 1er, devenu L. 3121-4 du code du travail ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce second moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Eurodisney Associés aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Eurodisney Associés à payer aux salariés et au syndicat CFTD HTR la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize janvier deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Eurodisney Associés.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR qualifié de temps de travail effectif le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, condamné la société EURODISNEY à payer à chaque salarié un rappel de salaire à ce titre et les congés payés afférents, ordonné la remise de bulletins de paie conformes, dit que ces sommes porteraient intérêt au taux légal à compter de la date de réception par la société de la convocation devant le bureau de conciliation pour les sommes échues antérieurement et à compter du 9 octobre 2006 pour le surplus, ordonné la capitalisation des intérêts selon les dispositions de l'article 1154 du Code civil, condamné la société EURODISNEY à payer au syndicat CFDT-HTR la somme de 3.100 de dommages et intérêts, ainsi que celles de 400 à chaque salarié et 1.500 . au syndicat CFDT-HTR au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

AUX MOTIFS PROPRES QUE les relations de travail en cause sont régies par la convention collective nationale étendue des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, l'accord relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu le 1er avril 1999 dans le cadre de cette convention collective, l'accord d'entreprise DISNEYLAND PARIS sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu le 15 avril 1999 et le règlement intérieur de l'entreprise ; que l'article 2 du chapitre IV de l'accord du 1er avril 1999 dispose : "Le temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur, doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. En conséquence, est considéré comme du temps de travail effectif : - le temps d'habillage, de déshabillage, de trajet et de douche éventuelle nécessaire au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail pendant une même journée ; N'est pas considéré comme du temps de travail effectif : - le temps de repas, si celui-ci n'est pas pris dans le cadre de la Journée de travail continu ; - le temps de trajet du domicile au lieu de travail...." ; que le deuxième paragraphe de ce texte, relatif à la définition du temps de travail qui n'est pas effectif, a été étendu le 25 mai 1999 sous réserve des dispositions de l'article L.212-4 du Code du travail ; que l'article 1 de l'accord collectif du 15 avril 1999 dispose pour sa part : "Définition du temps de travail effectif, pauses et astreintes. Cette définition vise à déterminer les éléments pris en compte pour calculer la durée du travail fixée à 35 heures hebdomadaires. 1/ Sont notamment considérés comme du temps de travail effectif : ... - le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas du temps de travail sauf le temps d'habillage et le temps de trajet nécessaires au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans la même journée.... Ne sont pas considérés comme des heures de travail effectif : - le temps de repas et de trajet pour se rendre à la cafétéria..... - les temps de trajet ou de transport pour se rendre à son poste de travail et en repartir.... Cette liste non exhaustive complète les dispositions légales en vigueur" ; que le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage ne fait l'objet d'aucune disposition conventionnelle expresse ; que le principe de faveur énoncé à l'article L. 132-4 du Code du travail priverait au demeurant d'effectivité toute disposition qui serait moins favorable au salarié que celles résultant de l'article L.212-4, auquel renvoie la réserve figurant dans l'arrêtéextension du 25 mai 1999 ; que l'article 212-4 du Code du travail définit la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que l'article 69 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 a ajouté à ce texte la disposition suivante :

"le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du temps de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire" ; que la société Eurodisney soutient que les salariés sont en mesure, pendant le temps de déplacement entre le vestiaire et le lieu de pointage, de vaquer à des occupations personnelles et produit le procès-verbal du constat établi à sa requête en mai 2006 par un huissier de justice ; qu'il en résulte que le matin les salariés retirent leurs costumes au "costuming", se changent au vestiaire et rejoignent leur lieu de travail, à pied ou en navette, en observant parfois des pauses durant lesquelles il se livrent à diverses occupations avant de pointer, alors que le soir, après avoir pointé, ils se rendent hâtivement au bâtiment Imagination, en coupant à travers le parc, pour rendre leurs costumes et quitter le site ; qu'il résulte de ce constat que les trajets s'effectuent pour partie, et particulièrement au retour, à travers des zones ouvertes au public, qui peut solliciter les salariés identifiés comme tels par leurs costumes et leurs badges ; que le constat n'apporte pas de précision sur les trajets en navette, durant lesquels la hiérarchie, à laquelle appartiennent certains des demandeurs, est

également présente puisqu'elle effectue le même trajet, et est donc à même d'imposer des directives ; que le constat est également muet sur la durée des différentes opérations (retrait ou restitution des costumes, habillage et déshabillage, trajet) ; qu'en tout état de cause il résulte des pièces du dossier et des débats que le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage est la conséquence de l'organisation imposée par l'employeur et qu'elle entraîne un temps de trajet supplémentaire par rapport au trajet domicile-lieu de travail ; que de plus le temps passé au costumage est de durée variable selon l'affluence ;employeur imposant de pointer à l'horaire exact, toute avance ou retard, même inférieurs à cinq minutes, pouvant faire l'objet de sanctions, ceci explique que l'huissier ait vu le matin des salariés en costumes discuter se restaurer, téléphoner ou patienter en attendant leur prise de poste, alors qu'il a relevé leur retour plus rapide le soir ; que les intimés produisent des photographies, prises en différents points des coulisses, qui montrent des panneaux indiquant "En coulisses, vous êtes sur scène, soyez présentables" assortis de pictogrammes interdisant de fumer ou de manger ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments durant ce temps de trajet imposé par l'employeur, les salariés sont à sa disposition et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement des occupations personnelles ; que ce temps constitue donc un temps de travail effectif ; que les salariés ont procédé à un nouveau décompte du salaire correspondant, sur les bases retenues par la société Eurodisney et trois syndicats dans un avenant n° 6 à l'accord ARTT, conclu le 6 juin 2006, qui a été annulé le 6 octobre 2006 sur opposition majoritaire ; que cet avenant, qui prévoyait la prise en considération du temps de trajet entre vestiaire et lieu de pointage comme du temps de travail effectif, fixait sa durée à 10, 16, 20 ou 26 minutes par jour selon les zones géographiques ; que c'est sur des bases similaires excluant la durée supplémentaire résultant de l'attente de pointage et en tenant compte du salaire et des jours de travail effectif de chaque salarié entre avril 2000 et juillet 2006 que les décomptes ont été effectués ; que ceux-ci ne sont pas contestés dans leurs montants et doivent être admis ; que c'est à juste titre que la société Eurodisney a été condamnée à verser au syndicat intervenant des dommages et intérêts, exactement fixés à 3.100 €, pour le préjudice causé à la profession qu'il représente ; qu'en adhérant en cours de procédure le 13 janvier 2006 à l'accord du 15 avril 1999 qui ne comporte pas de disposition relative au temps de trajet litigieux, et en poursuivant la présente procédure, ce syndicat n'a pas enfreint les dispositions de l'article L. 135-3 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'il est demandé au Conseil de céans de dire et juger que le temps de travail entre le vestiaire et le lieu de localisation de la badgeuse constitue du temps de travail effectif entrant dans l'assiette du calcul des salaires ; que les salariés ont déclaré qu'ils doivent effectuer un déplacement depuis le lieu de localisation du vestiaire (Bâtiment Imagination situé à l'extérieur du parc) jusqu'au lieu de localisation des badgeuses situées à proximité immédiate du lieu de travail effectif et que la durée de ce déplacement n'est pas prise en compte par la SCA EURODISNEY ASSOCIES dans le décompte du temps de travail effectif et, de fait dans la détermination des salaires ; qu'au vu des déclarations des salariés, ces derniers ne sont pas en mesure de vaquer à leurs obligations personnelles et se tiennent à l'entière disposition de leur employeur aux directives desquelles ils doivent se conformer strictement ; que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles - article L 212.4 du Code du travail ; que la Cour de Cassation a pu retenir que la Cour d'Appel qui a relevé que lors des déplacements litigieux, les salariés étaient à la disposition de l'employeur, tenus de se conformer à ses directives, en a déduit à bon droit que ces périodes constituaient un temps de travail effectif - CASS. SOC.13.07.2004 ; que les salariés costumés bénéficient d'une indemnité d'habillage ; que cette prime indemnise le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage et n'inclut pas le temps de déplacement ; que l'exclusion par la direction de la SCA EURO DISNEY ASSOCIES du temps de trajet entre les vestiaires et le lieu de pointage est illicite et que les salariés sont recevables et bien fondés à solliciter la prise en compte et le paiement de la rémunération due pour la période non prescrite ;

1. ALORS QUE le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ; qu'il inclut le temps de trajet du salarié des portes de l'entreprise jusqu'à son poste de travail, y compris lorsque le salarié est obligé au port d'une tenue de travail et passe donc par un vestiaire ; qu'en qualifiant de temps de travail effectif le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, qui précède l'accès du salarié au lieu d'exécution de son contrat de travail la cour d'appel a violé l'article L. 212-4 du Code du travail ;

2. ALORS subsidiairement QU'il incombe au salarié qui, à l'appui d'une demande en paiement d'un rappel de salaire,

prétend qu'une période constitue un temps de travail effectif, d'établir qu'il se trouvait durant cette période à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur l'employeur, a violé les articles 1315 Code civil et L. 212-4 du Code du travail ;

3. ALORS à tout le moins QU'en présence d'un accord collectif déniait à une période donnée la qualification de temps de travail effectif, il incombe au salarié qui prétend le contraire d'établir qu'il se trouvait, durant cette période, à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en l'espèce, l'accord de branche du 1er avril 1999, qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension, prévoit (article IV.2) qu'est considéré comme du temps de travail effectif «le temps d'habillage, de déshabillage, de trajet et de douche éventuelle nécessaire au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée» et que n'est pas considéré comme du temps de travail effectif «le temps de trajet du domicile au lieu de travail» ; que l'accord d'entreprise du 15 avril 1999 stipule pareillement (article 1er) que «le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas du temps de travail sauf le temps d'habillage et le temps de trajet nécessaires au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée » et ajoute que «ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif ... les temps de trajets ou de transport pour se rendre à son poste de travail et en repartir» ; qu'il résulte de ces accords que le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage (qui précède l'accès du salarié à son lieu de travail) n'est pas un temps de travail effectif ; qu'en faisant, malgré ces accords, peser la charge de la preuve sur l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 1315 Code civil et L. 212-4 du Code du travail ;

4. ALORS en outre QU'en affirmant que le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage ne faisait l'objet d'aucune disposition conventionnelle expresse, la cour d'appel a violé l'accord de branche du 1er avril 1999 et l'accord d'entreprise du 15 avril 1999 ;

5. ALORS par ailleurs QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en affirmant qu'il résultait du constat d'huissier que «les trajets s'effectuent pour partie, et particulièrement au retour, à travers des zones ouvertes au public, qui peut solliciter les salariés identifiés comme tels par leurs costumes et leurs badges», quand ce document n'indique à aucun moment que les salariés effectuent, même partiellement, leur trajet entre le vestiaire et les appareils de pointage dans des zones ouvertes au public, ni a fortiori que le public a pu solliciter ces salariés, la cour d'appel a dénaturé le constat et violé l'article 1134 du Code civil ;

6. ALORS en tout état de cause QUE constitue un temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que «le matin les salariés retirent leurs costumes au "costuming", se changent au vestiaire et rejoignent leur lieu de travail, à pied ou en navette, en observant parfois des pauses durant lesquelles ils se livrent à diverses occupations avant de pointer» (p. 7, dernier §) ; qu'en relevant, pour en déduire cependant que les salariés seraient à la disposition de leur employeur et devraient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement des occupations personnelles durant le temps du trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, que «les trajets s'effectuent pour partie, et particulièrement au retour, à travers des zones ouvertes au public, qui peut solliciter les salariés identifiés comme tels par leurs costumes et leurs badges», sans constater que les salariés étaient obligés par l'employeur à répondre à d'éventuelles sollicitations des clients durant ce trajet, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du Code du travail ;

7. ALORS de même QU'en relevant, pour en déduire que les salariés seraient à la disposition de leur employeur et devraient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement des occupations personnelles durant le temps du trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, que «le constat d'huissier n'apporte pas de précision sur les trajets en navette, durant lesquels la hiérarchie, à laquelle appartiennent certains des demandeurs, est également présente puisqu'elle effectue le même trajet, et est donc à même d'imposer des directives», sans constater que la hiérarchie

donnait effectivement des directives durant cette période et que les salariés étaient tenus de s'y conformer, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du Code du travail ;

8. ALORS enfin QU'en retenant à l'appui de sa décision que «le constat d'huissier est (...) muet sur la durée des différentes opérations (retrait ou restitution des costumes, habillage et déshabillage, trajet)», que «le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage est la conséquence de l'organisation imposée par l'employeur et qu'elle entraîne un temps de trajet supplémentaire par rapport au trajet domicile-lieu de travail», que «le temps passé au costumaging est de durée variable selon l'affluence, l'employeur imposant de pointer à l'horaire exact, toute avance ou retard, même inférieurs à cinq minutes, pouvant faire l'objet de sanctions, ceci explique que l'huissier ait vu le matin des salariés en costumes discuter se restaurer, téléphoner ou patienter en attendant leur prise de poste, alors qu'il a relevé leur retour plus rapide le soir» et que «les intimés produisent des photographies, prises en différents points des coulisses, qui montrent des panneaux indiquant "En coulisses, vous êtes sur scène, soyez présentables" assortis de pictogrammes interdisant de fumer ou de manger», la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, car insusceptibles d'établir que les salariés étaient à la disposition de leur employeur et devaient se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement des occupations personnelles durant le temps du trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage ; qu'elle a donc privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF, à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société EURODISNEY à payer au syndicat CFDT-HTR la somme de 3.100 de dommages et intérêts et celle de 400 1.500 au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

AUX MOTIFS PROPRES QUE les relations de travail en cause sont régies par la convention collective nationale étendue des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, l'accord relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu le 1er avril 1999 dans le cadre de cette convention collective, l'accord d'entreprise DISNEYLAND PARIS sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu le 15 avril 1999 et le règlement intérieur de l'entreprise ; que l'article 2 du chapitre IV de l'accord du 1er avril 1999 dispose : "Le temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur, doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. En conséquence, est considéré comme du temps de travail effectif : - le temps d'habillage, de déshabillage, de trajet et de douche éventuelle nécessaire au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail pendant une même journée ; N'est pas considéré comme du temps de travail effectif : - le temps de repas, si celui-ci n'est pas pris dans le cadre de la Journée de travail continu ; - le temps de trajet du domicile au lieu de travail...." ; que le deuxième paragraphe de ce texte, relatif à la définition du temps de travail qui n'est pas effectif, a été étendu le 25 mai 1999 sous réserve des dispositions de l'article L.212-4 du Code du travail ; que l'article 1 de l'accord collectif du 15 avril 1999 dispose pour sa part : "Définition du temps de travail effectif, pauses et astreintes. Cette définition vise à déterminer les éléments pris en compte pour calculer la durée du travail fixée à 35 heures hebdomadaires. 1/ Sont notamment considérés comme du temps de travail effectif : ... - le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas du temps de travail sauf le temps d'habillage et le temps de trajet nécessaires au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans la même journée.... Ne sont pas considérés comme des heures de travail effectif : - le temps de repas et de trajet pour se rendre à la cafétéria - les temps de trajet ou de transport pour se rendre à son poste de travail et en repartir.... Cette liste non exhaustive complète les dispositions légales en vigueur." ; que le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage ne fait l'objet d'aucune disposition conventionnelle expresse ; (...) que c'est à juste titre que la société Eurodisney a été condamnée à verser au syndicat intervenant des dommages et intérêts, exactement fixés à 3.100 , pour le préjudice causé à la profession qu'il représente ; qu'en adhérant en cours de procédure le 13 janvier 2006 à l'accord du 15 avril 1999 qui ne comporte pas de disposition relative au temps de trajet litigieux, et en poursuivant la présente procédure, ce syndicat n'a pas enfreint les dispositions de l'article L. 135-3 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE le syndicat CFDT-HTR est bien fondée en son intervention volontaire ; que cette organisation fait grief à la direction de la SCA EURODISNEY ASSOCIES, outre d'avoir spolié pendant des années les salariés costumés de la contrepartie afférente aux heures travaillées, d'avoir refusé toute forme de solution négociée ; que le non respect par la SCA EURODISNEY des temps de travail effectivement réalisés par les salariés costumés de l'entreprise et le refus persistant de toute régularisation amiable est constitutif d'un préjudice porté à l'intérêt collectif des membres de la profession représentés par la CFDT-HTR et justifie la recevabilité de cette organisation à agir afin de faire cesser l'irrégularité pour l'avenir et permettre l'information des salariés sur leurs droits présents et passés ; qu'il sera fait droit à la demande de dommages et intérêts à hauteur de 3.100 ;

1. ALORS QUE l'accord de branche du 1er avril 1999, signé par la CFDT, prévoit (article IV.2) qu'est considéré comme du temps de travail effectif «le temps d'habillage, de déshabillage, de trajet et de douche éventuelle nécessaire au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée» et que n'est pas considéré comme du temps de travail effectif «le temps de trajet du domicile au lieu de travail» ; que l'accord d'entreprise du 15 avril 1999, auquel la CFDT a adhéré le 13 janvier 2006, stipule pareillement (article Iei) que « le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas du temps de travail sauf le temps d'habillage et le temps de trajet nécessaires au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée» et ajoute que «ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif ... les temps de trajets ou de transport pour se rendre à son poste de travail et en repartir» ; qu'il résulte de ces accords que le temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage (qui précède l'accès du salarié à son lieu de travail) n'est pas un temps de travail effectif ; qu'en retenant, pour allouer au syndicat CFDT des dommages et intérêts pour l'atteinte prétendument portée à l'intérêt collectif de la profession par l'absence d'intégration dans le temps de travail effectif des trajets entre le vestiaire et le lieu de pointage, que ce temps de trajet ne fait l'objet d'aucune disposition conventionnelle expresse et « qu'en adhérant en cours de procédure le 13 janvier 2006 à l'accord du 15 avril 1999 qui ne comporte pas de disposition relative au temps de trajet litigieux, et en poursuivant la présente procédure, ce syndicat n'a pas enfreint les dispositions de l'article L. 135-3 du Code du travail», la cour d'appel a violé les accords susvisés, ensemble les articles L. 135-3 et L. 411-11 du Code du travail ;

2. ALORS QUE l'exposante faisait valoir que si la négociation sur la question de la prise en compte du temps de trajet entre le vestiaire et le lieu de pointage, initialement prévue en mai 2005, avait dû être reportée au dernier trimestre 2005, compte tenu de la situation financière de l'entreprise, les négociations avaient débuté le 12 octobre 2005 et avaient abouti à un accord collectif (conclusions d'appel, p. 3) ; qu'à supposer qu'elle ait adopté les motifs des premiers juges ayant retenu à l'encontre de la société un prétendu «refus persistant de toute régularisation amiable», la cour d'appel ne pouvait le faire sans s'expliquer sur le point soulevé par l'exposante ; que faute de l'avoir fait, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 411-11 du Code du travail.