

## Douche + (dés)habillage sur le lieu de travail = prime ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 04/03/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 04/03/2020

### Sources :

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 12 février 2020, n° 18-22590](#)

Des éboueurs réclament à leur employeur une prime de douche et une prime d'habillage/déshabillage. Ce que ce dernier refuse. A tort, pour les salariés qui rappellent qu'ils effectuent tout de même des travaux salissants...

## Prime de douche, prime d'habillage : à verser sous conditions...

Des salariés, employés comme éboueurs, réclament à leur employeur une prime de douche, ainsi qu'une prime d'habillage.

Refus de l'employeur qui rappelle que le temps passé à la douche est compris dans le temps de travail et que rien n'oblige, en outre, les éboueurs à se changer sur le lieu de travail. Il n'a donc, selon lui, aucune prime à leur verser.

Ce que contestent les salariés qui considèrent que faute de faire figurer distinctement le temps de douche sur les bulletins de salaire, il est réputé ne pas avoir été rémunéré.

Par ailleurs, ils rappellent que la convention collective leur impose une tenue de travail. Et parce que leur travail est insalubre et salissant, ils estiment qu'il n'est pas nécessaire de démontrer que l'habillage et le déshabillage se font sur le lieu de travail.

Arguments insuffisants pour le juge qui donne raison à l'employeur. Il constate :

- que le temps consacré à la douche, d'une durée supérieure à 15 minutes, est inclus dans la durée quotidienne de travail effectif et rémunéré comme tel ;
- que les salariés ne prouvent pas qu'ils ont l'obligation de revêtir et d'enlever leur tenue de travail dans l'entreprise ou sur leur lieu de travail.

Dans ces conditions, aucune prime (de douche ou d'habillage) n'est due. Toutefois, l'affaire sera rejugée pour permettre aux salariés d'apporter, le cas échéant, la preuve de leur obligation d'habillage/déshabillage sur le lieu de travail.

***Certains métiers imposent aux salariés le port d'une tenue vestimentaire spécifique, et parfois même, pour ce qui concerne les métiers salissants, de prendre une douche. Comment doivent-être rémunérés ces temps ? Constituent-ils du temps de travail effectif ?***

[Gérer le temps d'habillage, de déshabillage et de douche de vos salariés](#)