

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Port obligatoire d'une tenue – Frais d'entretien – Charge devant être supportée par l'employeur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 mai 2008

Syndicat CGC Carrefour et fédération CGT du commerce contre Sté Champion Supermarché France

(pourvoi n° 06-44.044)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 29 juin 2006) qu'au sein des magasins Champion, plusieurs catégories de salariés sont tenues de porter une tenue de travail, pour des raisons d'hygiène, de sécurité, de contact avec la clientèle ou de stratégie commerciale ; qu'à la suite d'une opération de restructuration, un accord collectif de substitution a été conclu le 30 janvier 2004 pour harmoniser les pratiques des différents magasins relativement au port et à l'entretien des tenues de travail ; que le syndicat national de l'encadrement CFE-CGC du groupe Carrefour, la Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ont saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir enjoindre à la société Champion supermarché France (CSF), qui impose le port de tenue de travail à certains salariés, d'assurer le coût de l'entretien de ces tenues vestimentaires ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit qu'il avait l'obligation d'assurer la charge du coût de l'entretien des tenues de travail dont il impose le port à l'ensemble de ses salariés, de l'avoir enjoint de satisfaire à cette obligation sous astreinte, de lui avoir donné acte de son offre de fournir à chaque salarié un baril de 3 kg de lessive par trimestre, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte de la combinaison des articles L. 231-11, R. 233-1 et R. 233-42 du Code du travail qu'en l'absence de texte spécial ou de disposition conventionnelle contraire, l'employeur qui fournit à ses salariés les vêtements de travail qu'il leur impose de porter n'a pas l'obligation d'assumer le coût de l'entretien desdits vêtements, sauf lorsque leur port est rendu nécessaire par le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux ; qu'en jugeant que la société CSF devait assumer le coût de l'entretien des tenues de travail dont elle impose le port à l'ensemble de ses salariés, que ce soit pour des raisons d'hygiène et de sécurité ou pour des raisons de simple stratégie commerciale, sans constater le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux effectués par les salariés, expressément contesté par l'exposante, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°/ que l'article L. 231-11 du Code du travail interdit seulement de faire supporter aux travailleurs, du fait de mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail, des charges financières supplémentaires par rapport à celles que le travailleur devrait exposer en l'absence de telles mesures ; que l'entretien d'une tenue de travail fournie par l'employeur n'entraîne pas de charges supplémentaires pour le salarié puisque s'il ne portait pas cette tenue, il serait contraint d'entretenir ses propres vêtements ; qu'en jugeant qu'il résultait de l'article L. 231-11 du Code du travail que la société CSF devait assumer le coût de l'entretien des tenues de travail dont elle impose le port à l'ensemble de ses salariés, la Cour d'appel a violé ce texte ;

3°/ que l'article L. 231-11 du Code du travail dispose que les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs ; qu'en ordonnant à l'exposante, sur le fondement de l'article L. 231-11, de prendre en charge le coût de l'entretien des vêtements de travail dont elle impose le port à ses salariés pour des raisons de simple stratégie commerciale, la Cour d'appel a violé ce texte ;

Mais attendu qu'indépendamment des dispositions de l'article L. 231-11 du Code du travail selon lesquelles les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs, il résulte des dispositions combinées des articles 1135 du Code civil et L.121-1 du Code du travail que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; qu'ayant constaté que pour chacune des catégories d'emplois concernés, le port du vêtement de travail était obligatoire et qu'il était inhérent à l'emploi, la Cour d'appel a exactement décidé que l'employeur devait assurer la charge de leur entretien ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – Mme Bouvier, rapp. – M. Allix, av. gén. – SCP Gatineau, SCP Roger et Sevaux, av.)

Note.

L'obligation du port d'une tenue de travail, qui a déjà fait l'objet de controverses et revirements jurisprudentiels à l'égard du temps d'habillage et de déshabillage (1), est ici l'objet d'une décision de principe plus consensuelle de la part de la Cour de cassation, tant il est vrai que la solution donnée par la Chambre sociale s'impose par l'équité et le bon sens : lorsque l'employeur impose le port d'une tenue de travail au salarié pour les besoins de son emploi, il doit assurer la charge de l'entretien de ces vêtements professionnels.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 29 juin 2006, qui avait déjà fait l'objet de commentaires (2), est donc confirmé.

Mais l'intérêt de la décision rendue par la Haute juridiction (et assortie d'une publication PB), est certainement dans le visa des textes à partir desquels la Cour justifie le principe posé.

(1) Soc. 26 mars 2008 Dr. Ouv. 2008 p.498 n. N. Bizot et A. Mazières, RDT 2008 p. 395 n. M. Véricel ; en sens contraire CA Paris (21^e Ch. C) 26 juin 2008, à paraître au Dr. Ouv.

(2) La décision est reproduite au Dr. Ouv. 2007 p. 42.

Ainsi c'est « indépendamment » des termes de l'article L. 231-11, alors applicable et qui énonce que « *les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour le salarié* » (3), que la Cour de cassation impose à l'employeur d'assumer le coût de l'entretien des tenues de travail de ses salariés.

Le principe posé englobe en effet plus largement toutes situations dans lesquelles les salariés ont l'obligation de porter une tenue spécifique pour les besoins de leur emploi, ce qui inclut notamment les situations dans lesquelles une tenue est imposée « *pour des raisons de simple stratégie commerciale* ».

Certes la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de rappeler « *la règle selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur* ».

Elle avait ainsi précisé que « *selon cette règle, les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC* » (4).

L'arrêt du 21 mai dernier ne se réfère plus à « une règle » mais propose désormais le visa de deux textes :

– l'article L. 121-1 du Code du travail, dont le premier alinéa, repris dorénavant à l'article L. 1221-1, énonce que « *Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.* » ;

– l'article 1135 du Code civil qui dispose que « *Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage, ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* ».

La Cour d'appel de Versailles ne s'était pas expliquée sur le fondement légal à retenir pour aboutir à la conclusion d'une obligation générale de prise en charge des frais induits par les obligations nées de l'exécution du contrat de travail. Sans doute pouvait-on déduire de la motivation de l'arrêt la volonté de tirer les conséquences du pouvoir de direction de l'employeur.

La Cour de cassation propose quant à elle de se référer à des textes très généraux et fondateurs de la nature et de l'équilibre de la relation contractuelle.

Une fois de plus, le droit civil vient éclairer le droit du travail.

Cet arrêt constitue ainsi très certainement un outil apportant aux plaideurs et aux juges une solution dans d'autres situations, notamment en matière de conditions de travail ou d'hygiène et sécurité.

La référence à l'article 1135 du Code civil ouvre un potentiel considérable dans la détermination de la sphère des responsabilités et obligations contractuelles. Le puzzle est complexe ; l'arrêt du 21 mai 2008 pourrait bien en être un morceau clé...

Il n'est d'ailleurs pas le premier.

Signalons ainsi l'arrêt du 18 octobre 2006, également publié, par lequel la Chambre sociale a constaté qu'un salarié est fondé à solliciter son indemnisation par son employeur des frais qu'il a été contraint d'engager pour se défendre d'une plainte pénale pour faux en écritures déposée contre lui par un client de l'entreprise, et donc dans le cadre d'un contentieux lié à l'exercice de ses fonctions (5).

En visant les mêmes articles 1135 du Code civil et L. 121-1 du Code du travail, la Cour avait souligné que, « *investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail* ».

Qui oblige, s'oblige (6), et subit.

Isabelle Taraud, Avocate au Barreau de Versailles

(3) Au passage on relèvera que la nouvelle codification – article L. 4122-2 – a supprimé le terme « hygiène » et que la disposition légale est désormais ainsi rédigée : « *Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs* ». Ce qui n'était pas neutre au regard du port d'une tenue de travail imposée pour des raisons d'hygiène ; c'est de toute façon d'autres fondements légaux plus larges qui ont fort heureusement dicté la décision de la Cour de cassation.

(4) Soc. 9 janvier 2001, n° 98-44.833, Bull. civ. V n° 1, Dr. Ouv. 2002 p. 27, et confirmé par Cass. soc. 15 juin 2005, n° 03-44.936.

(5) Soc. 18 octobre 2006, n° 04-48.612, Bull. civ. V n° 307.

(6) L'article 1135 est inséré dans le paragraphe « De l'effet de l'obligation ».