

19 septembre 2013

Cour de cassation

Pourvoi n° 12-15.137

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01404

Texte de la décision

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° B 12-15.137, C 12-15.138 et D 12-15.139 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les jugements attaqués (Bayonne, 10 janvier 2012), rendus en dernier ressort, que M. X..., Mme Y... et M. Z..., salariés de la société Castorama France, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le remboursement des frais d'entretien de leurs vêtements de travail, au titre de la période non prescrite, ainsi que des dommages-intérêts pour résistance abusive ;

Attendu que l'employeur fait grief aux jugements d'accueillir ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L. 4122-2 du code du travail, les mesures prises pour protéger les salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour eux ; qu'en conséquence, les vêtements dont l'article L. 4122-2 du code du travail impose à l'employeur d'assurer la charge de l'entretien doivent présenter des spécificités techniques, que ne présentent pas les vêtements personnels du salarié, pour protéger ce dernier contre un risque particulier ; qu'en l'espèce, le salarié, qui exerçait des fonctions de vendeur dans un magasin de bricolage, sollicitait la prise en charge de l'entretien de sa tenue de travail se composant d'une chemise en coton et d'un pantalon en toile ; que l'exposante s'opposait à cette demande en faisant valoir que la tenue de travail en cause n'a pas pour finalité d'assurer la protection des vendeurs contre un risque pour leur santé et leur sécurité, mais uniquement de permettre leur identification par la clientèle ; qu'en se bornant à relever, pour dire que la tenue de travail litigieuse pouvait concourir à la protection du salarié contre d'éventuels risques pour sa santé et sa sécurité, que le type de vêtement imposé est codifié tant dans ses couleurs que dans sa coupe, que le salarié travaille dans une surface de vente où sont exposés des substances, matériaux et équipements destinés au bricolage, avec des déplacements vers et depuis les lieux de stockage, et que le port de vêtements amples pourraient mettre la sécurité du salarié en péril, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas fait ressortir en quoi ces vêtements permettent d'assurer la protection des salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité, a violé par fausse application l'article L. 4122-2 du code du travail ;

2°/ que constituent des frais professionnels les dépenses exposées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur ; que lorsque l'employeur impose au salarié, pour des raisons de contact avec la clientèle ou de stratégie commerciale, le port d'une tenue de travail qu'il met à sa disposition, l'entretien de cette tenue de travail n'engendre des frais professionnels que dans la mesure où il impose au salarié des dépenses plus élevées que celles qu'il aurait exposées pour l'entretien de ses vêtements personnels, s'il avait porté ces vêtements au travail ; qu'en l'espèce, il est constant que la société Castorama France impose à certaines catégories de personnel en contact avec la clientèle le port d'une tenue de travail se composant d'une chemise et d'un pantalon en coton, ainsi que d'une parka ou d'un gilet en polaire pour les mois les plus froids et que ces vêtements ont pour seule spécificité d'être codifiés tant dans leurs couleurs que dans leur coupe ; qu'en décidant que l'entretien de cette tenue de travail devait être supporté par l'employeur, sans faire apparaître que l'entretien de cette tenue de travail aurait engendré des frais supplémentaires par rapport à l'entretien des vêtements personnels que le salarié aurait portés s'il n'avait été tenu de porter ces vêtements aux couleurs de l'entreprise, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles 1135 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que lorsqu'elle n'est pas prévue par des dispositions légales ou réglementaires pour des questions d'hygiène et de sécurité, la fourniture d'une tenue de travail par l'employeur constitue un avantage en nature pour les salariés dont les vêtements personnels sont préservés d'usure et de dégradation ; que cet avantage compense la sujétion résultant de l'obligation de porter cette tenue de travail spécifique ; que mettre à la charge de l'employeur l'entretien de ces tenues de travail obligatoires revient à accorder aux salariés qui en bénéficient un avantage injustifié par rapport aux autres salariés qui assument seuls la charge de l'entretien des vêtements personnels qu'ils portent au travail ; qu'en l'espèce, la société exposante faisait valoir que la prise en charge de l'entretien des tenues de travail obligatoires, par l'employeur, aurait eu pour effet de rompre l'égalité entre salariés, les salariés non soumis à l'obligation de porter une tenue de travail obligatoire ne pouvant exiger un avantage comparable ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, le conseil de prud'hommes a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que seuls les frais que le salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être remboursés par ce dernier ; qu'en conséquence, le salarié qui sollicite le remboursement des frais exposés pour l'entretien de la tenue de travail imposée par l'employeur doit justifier de la réalité et du montant de ces frais ; que le seul fait qu'il soit tenu de porter une tenue de travail obligatoire ne suffit pas à établir la réalité et l'importance des frais exposés pour l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour accorder au salarié la somme de 2 340 euros à titre de remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail exposés pendant 5 ans, à relever que le salarié estimait à 9 euros par semaine, soit 468 euros par an, le coût de l'entretien de sa tenue de travail en pressing sur la zone d'Anglet, sans constater que le salarié établissait qu'il avait effectivement exposé de telles dépenses pour assurer l'entretien de sa tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1315 du code civil ;

5°/ que les parties peuvent convenir qu'en contrepartie de l'avantage que constitue la mise à disposition gratuite, par l'employeur, d'une tenue de travail, le salarié prendra à sa charge l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes a constaté que le contrat de travail du salarié prévoit expressément qu'il assurera l'entretien des vêtements de travail dont le port est exigé par ses fonctions et qui sont mis à sa disposition gratuitement par l'entreprise ; qu'en condamnant néanmoins la société Castorama France à prendre en charge l'entretien de cette tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles 1135 du code civil et L. 1221-1 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 ; que la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite ;

Et attendu qu'ayant constaté que le port d'une tenue de travail était obligatoire pour les salariés et qu'il était inhérent à

leur emploi, le conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu de répondre à des conclusions inopérantes, a, à bon droit, dit que l'employeur était tenu de prendre en charge leur entretien, nonobstant la clause contractuelle contraire, et accordé aux salariés des sommes dont il a souverainement apprécié le montant ;

D'où il suit que le moyen, qui critique un motif surabondant en sa première branche, n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Castorama France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Castorama France à payer à M. X..., Mme Y... et M. Z... la somme globale de 3 000 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi n° B 12-15.137 par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Castorama France.

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR condamné la société CASTORAMA FRANCE à verser à Monsieur X... la somme de 2.340 euros à titre de remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail, la somme de 900 euros à titre de dommages et intérêts et la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Vu les articles L. 4122-2 et L. 1221-1 du Code du travail et les articles 1135 et 1315 du Code civil ; Attendu que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs ; que comme l'a rappelé la Cour de Cassation qu'indépendamment des dispositions de l'article L. 4122-2 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. 1221-1 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. Attendu donc que cet arrêt est conditionné par trois points : 1) les frais doivent être exposés pour les besoins de l'activité du salarié, 2) les frais sont exposés dans l'intérêt de l'employeur, 3) l'équité impose la prise en charge (article 1315 du Code Civil) ; qu'en l'espèce, Monsieur Franck X... est obligé de porter une tenue de travail fournie par l'employeur afin de permettre aux clients d'identifier le personnel et d'améliorer l'image de marque de l'entreprise comme le stipule son contrat de travail et l'article 2.4 du règlement intérieur ; que le type de vêtement est codifié tant dans les couleurs que dans la coupe ; qu'ainsi, que le port d'un tel vêtement de travail dans une surface de vente où sont exposés des substances, matériaux, équipements destinés au bricolage, avec des déplacements vers et depuis les lieux de stockage, peut concourir à la protection du salarié contre la prévention d'éventuels risques pour sa santé et sa sécurité ; qu'a contrario, que les

salariés, s'ils portaient des tenues amples, juges larges et autres, pour l'exercice de leur travail, pourraient mettre leur sécurité en péril ; que Monsieur Franck X... estime le coût de l'entretien de sa tenue à 9,00 € / semaine, soit 468 € / an, sur la zone d'Anglet ; que cette demande s'applique sur la période non prescrite, soit 5 ans ; que Monsieur Franck X... a subi un préjudice résultant du manque à gagner de la charge de l'entretien induite et de la résistance de son employeur » ;

1. ALORS QU'en vertu de l'article L. 4122-2 du Code du travail, les mesures prises pour protéger les salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour eux ; qu'en conséquence, les vêtements dont l'article L. 4122-2 du Code du travail impose à l'employeur d'assurer la charge de l'entretien doivent présenter des spécificités techniques, que ne présentent pas les vêtements personnels du salarié, pour protéger ce dernier contre un risque particulier ; qu'en l'espèce, le salarié, qui exerçait des fonctions de vendeur dans un magasin de bricolage, sollicitait la prise en charge de l'entretien de sa tenue de travail se composant d'une chemise en coton et d'un pantalon en toile ; que l'exposante s'opposait à cette demande en faisant valoir que la tenue de travail en cause n'a pas pour finalité d'assurer la protection des vendeurs contre un risque pour leur santé et leur sécurité, mais uniquement de permettre leur identification par la clientèle ; qu'en se bornant à relever, pour dire que la tenue de travail litigieuse pouvait concourir à la protection du salarié contre d'éventuels risques pour sa santé et sa sécurité, que le type de vêtement imposé est codifié tant dans ses couleurs que dans sa coupe, que le salarié travaille dans une surface de vente où sont exposés des substances, matériaux et équipements destinés au bricolage, avec des déplacements vers et depuis les lieux de stockage, et que le port de vêtements amples pourraient mettre la sécurité du salarié en péril, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas fait ressortir en quoi ces vêtements permettent d'assurer la protection des salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité, a violé par fausse application l'article L. 4122-2 du Code du travail ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QUE constituent des frais professionnels les dépenses exposées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur ; que lorsque l'employeur impose au salarié, pour des raisons de contact avec la clientèle ou de stratégie commerciale, le port d'une tenue de travail qu'il met à sa disposition, l'entretien de cette tenue de travail n'engendre des frais professionnels que dans la mesure où il impose au salarié des dépenses plus élevées que celles qu'il aurait exposées pour l'entretien de ses vêtements personnels, s'il avait porté ces vêtements au travail ; qu'en l'espèce, il est constant que la société CASTORAMA FRANCE impose à certaines catégories de personnel en contact avec la clientèle le port d'une tenue de travail se composant d'une chemise et d'un pantalon en coton, ainsi que d'une parka ou d'un gilet en polaire pour les mois les plus froids et que ces vêtements ont pour seule spécificité d'être codifiés tant dans leurs couleurs que dans leur coupe ; qu'en décidant que l'entretien de cette tenue de travail devait être supporté par l'employeur, sans faire apparaître que l'entretien de cette tenue de travail aurait engendré des frais supplémentaires par rapport à l'entretien des vêtements personnels que le salarié aurait portés s'il n'avait été tenu de porter ces vêtements aux couleurs de l'entreprise, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail ;

3. ALORS QUE lorsqu'elle n'est pas prévue par des dispositions légales ou réglementaires pour des questions d'hygiène et de sécurité, la fourniture d'une tenue de travail par l'employeur constitue un avantage en nature pour les salariés dont les vêtements personnels sont préservés d'usure et de dégradation ; que cet avantage compense la sujétion résultant de l'obligation de porter cette tenue de travail spécifique ; que mettre à la charge de l'employeur l'entretien de ces tenues de travail obligatoires revient à accorder aux salariés qui en bénéficient un avantage injustifié par rapport aux autres salariés qui assument seuls la charge de l'entretien des vêtements personnels qu'ils portent au travail ; qu'en l'espèce, la société exposante faisait valoir que la prise en charge de l'entretien des tenues de travail obligatoires, par l'employeur, aurait eu pour effet de rompre l'égalité entre salariés, les salariés non soumis à l'obligation de porter une tenue de travail obligatoire ne pouvant exiger un avantage comparable ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, le conseil de prud'hommes a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

4. ALORS QUE seuls les frais que le salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être remboursés par ce dernier ; qu'en conséquence, le salarié qui sollicite le remboursement des frais exposés pour l'entretien de la tenue de travail imposée par l'employeur doit justifier de la

réalité et du montant de ces frais ; que le seul fait qu'il soit tenu de porter une tenue de travail obligatoire ne suffit pas à établir la réalité et l'importance des frais exposés pour l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour accorder au salarié la somme de 2.340 euros à titre de remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail exposés pendant 5 ans, à relever que le salarié estimait à 9 euros par semaine, soit 468 euros par an, le coût de l'entretien de sa tenue de travail en pressing sur la zone d'Anglet, sans constater que le salarié établissait qu'il avait effectivement exposé de telles dépenses pour assurer l'entretien de sa tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1315 du Code civil ;

5. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE les parties peuvent convenir qu'en contrepartie de l'avantage que constitue la mise à disposition gratuite, par l'employeur, d'une tenue de travail, le salarié prendra à sa charge l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes a constaté que le contrat de travail du salarié prévoit expressément qu'il assurera l'entretien des vêtements de travail dont le port est exigé par ses fonctions et qui sont mis à sa disposition gratuitement par l'entreprise ; qu'en condamnant néanmoins la société CASTORAMA FRANCE à prendre en charge l'entretien de cette tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé les articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° C 12-15.138 par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Castorama France.

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR condamné la société CASTORAMA FRANCE à verser à Madame Y... la somme de 2.340 euros à titre de remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail, la somme de 900 euros à titre de dommages et intérêts et la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Vu les articles L. 4122-2 et L. 1221-1 du Code du travail et les articles 1135 et 1315 du Code civil ; Attendu que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs ; Attendu que comme l'a rappelé la Cour de Cassation qu'indépendamment des dispositions de l'article L. 4122-2 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. 1221-1 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. Attendu donc que cet arrêt est conditionné par trois points : 1) les frais doivent être exposés pour les besoins de l'activité du salarié, 2) les frais sont exposés dans l'intérêt de l'employeur, 3) l'équité impose la prise en charge (article 1315 du Code Civil). Attendu, qu'en l'espèce, Madame Florence Y... est obligée de porter une tenue de travail fournie par l'employeur afin de permettre aux clients d'identifier le personnel et d'améliorer l'image de marque de l'entreprise comme le stipule son contrat de travail et l'article 2.4 du règlement intérieur. Attendu que le type de vêtement est codifié tant dans les couleurs que dans la coupe. Attendu, ainsi, que le port d'un tel vêtement de travail dans une surface de vente où sont exposés des substances, matériaux, équipements destinés au bricolage, avec des déplacements vers et depuis les lieux de stockage, peut concourir à la protection du salarié contre la prévention d'éventuels risques pour sa santé et sa sécurité. Attendu, a contrario, que les salariés, s'ils portaient des tenues amples, jupes larges et autres, pour l'exercice de leur travail, pourraient mettre leur sécurité en péril. Attendu que Madame Florence Y... estime le coût de l'entretien de sa tenue à 9,00 € / semaine, soit 468 € / an, sur la zone d'Anglet. Attendu que cette demande s'applique sur la période non prescrite, soit 5 ans. Attendu que Madame Florence Y... a subi un préjudice résultant du manque à gagner de la charge de l'entretien indue et de la résistance de son employeur. »

1. ALORS QU'en vertu de l'article L. 4122-2 du Code du travail, les mesures prises pour protéger les salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour eux ; qu'en conséquence, les vêtements dont l'article L. 4122-2 du Code du travail impose à l'employeur d'assurer la charge de l'entretien doivent

présenter des spécificités techniques, que ne présentent pas les vêtements personnels du salarié, pour protéger ce dernier contre un risque particulier ; qu'en l'espèce, la salariée, qui exerce des fonctions d'hôtesse de caisse dans un magasin de bricolage, sollicitait la prise en charge de l'entretien de sa tenue de travail se composant d'une chemise en coton, d'un pantalon en toile et d'une parka ou d'une polaire pour l'hiver ; que l'exposante s'opposait à cette demande en faisant valoir que la tenue de travail en cause n'a pas pour finalité d'assurer la protection des vendeurs contre un risque pour leur santé et leur sécurité, mais uniquement de permettre leur identification par la clientèle ; qu'en se bornant à relever, pour dire que la tenue de travail litigieuse pouvait concourir à la protection du salarié contre d'éventuels risques pour sa santé et sa sécurité, que le type de vêtement imposé est codifié tant dans ses couleurs que dans sa coupe, que le salarié travaille dans une surface de vente où sont exposés des substances, matériaux et équipements destinés au bricolage, avec des déplacements vers et depuis les lieux de stockage, et que le port de vêtements amples pourraient mettre la sécurité du salarié en péril, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas fait ressortir en quoi ces vêtements permettent d'assurer la protection des salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité, a violé par fausse application l'article L. 4122-2 du Code du travail ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QUE constituent des frais professionnels les dépenses exposées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur ; que lorsque l'employeur impose au salarié, pour des raisons de contact avec la clientèle ou de stratégie commerciale, le port d'une tenue de travail qu'il met à sa disposition, l'entretien de cette tenue de travail n'engendre des frais professionnels que dans la mesure où il impose au salarié des dépenses plus élevées que celles qu'il aurait exposées pour l'entretien de ses vêtements personnels, s'il avait porté ces vêtements au travail ; qu'en l'espèce, il est constant que la société CASTORAMA FRANCE impose à certaines catégories de personnel en contact avec la clientèle le port d'une tenue de travail se composant d'une chemise et d'un pantalon en coton, ainsi que d'une parka ou d'un gilet en polaire pour les mois les plus froids et que ces vêtements ont pour seule spécificité d'être codifiés tant dans leurs couleurs que dans leur coupe ; qu'en décidant que l'entretien de cette tenue de travail devait être supporté par l'employeur, sans faire apparaître que l'entretien de cette tenue de travail aurait engendré des frais supplémentaires par rapport à l'entretien des vêtements personnels que la salariée aurait portés si elle n'avait été tenue de porter ces vêtements aux couleurs de l'entreprise, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail ;

3. ALORS QUE lorsqu'elle n'est pas prévue par des dispositions légales ou réglementaires pour des questions d'hygiène et de sécurité, la fourniture d'une tenue de travail par l'employeur constitue un avantage en nature pour les salariés dont les vêtements personnels sont préservés d'usure et de dégradation ; que cet avantage compense la sujétion résultant de l'obligation de porter cette tenue de travail spécifique ; que mettre à la charge de l'employeur l'entretien de ces tenues de travail obligatoires revient à accorder aux salariés qui en bénéficient un avantage injustifié par rapport aux autres salariés qui assument seuls la charge de l'entretien des vêtements personnels qu'ils portent au travail ; qu'en l'espèce, la société exposante faisait valoir que la prise en charge de l'entretien des tenues de travail obligatoires, par l'employeur, aurait eu pour effet de rompre l'égalité entre salariés, les salariés non soumis à l'obligation de porter une tenue de travail obligatoire ne pouvant exiger un avantage comparable ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, le conseil de prud'hommes a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

4. ALORS QUE seuls les frais que le salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être remboursés par ce dernier ; qu'en conséquence, le salarié qui sollicite le remboursement des frais exposés pour l'entretien de la tenue de travail imposée par l'employeur doit justifier de la réalité et du montant de ces frais ; que le seul fait qu'il soit tenu de porter une tenue de travail obligatoire ne suffit pas à établir la réalité et l'importance des frais exposés pour l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour accorder à la salariée la somme de 2.340 euros à titre de remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail exposés pendant 5 ans, à relever que la salariée estimait à 9 euros par semaine, soit 468 euros par an, le coût de l'entretien de sa tenue de travail en pressing sur la zone d'Anglet, sans constater que la salariée établissait qu'elle avait effectivement exposé de telles dépenses pour assurer l'entretien de sa tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1315 du Code civil ;

5. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE les parties peuvent convenir qu'en contrepartie de l'avantage que constitue la mise à disposition gratuite, par l'employeur, d'une tenue de travail, le salarié prendra à sa charge l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes a constaté que le contrat de travail de la salariée prévoit expressément qu'il assurera l'entretien des vêtements de travail dont le port est exigé par ses fonctions et qui sont mis à sa disposition gratuitement par l'entreprise ; qu'en condamnant néanmoins la société CASTORAMA FRANCE à prendre en charge l'entretien de cette tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé les articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° D 12-15.139 par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Castorama France.

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR condamné la société CASTORAMA FRANCE à verser à Monsieur Z... la somme de 2.340 euros à titre de remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail, la somme de 900 euros à titre de dommages et intérêts et la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Vu les articles L. 4122-2 et L. 1221-1 du Code du travail et les articles 1135 et 1315 du Code civil ; Attendu que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs ; Attendu que comme l'a rappelé la Cour de Cassation qu'indépendamment des dispositions de l'article L. 4122-2 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. 1221-1 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. Attendu donc que cet arrêt est conditionné par trois points : 1) les frais doivent être exposés pour les besoins de l'activité du salarié, 2) les frais sont exposés dans l'intérêt de l'employeur, 3) l'équité impose la prise en charge (article 1315 du Code Civil). Attendu, qu'en l'espèce, Monsieur Philippe Z... est obligé de porter une tenue de travail fournie par l'employeur afin de permettre aux clients d'identifier le personnel et d'améliorer l'image de marque de l'entreprise comme le stipule son contrat de travail et l'article 2.4 du règlement intérieur. Attendu que le type de vêtement est codifié tant dans les couleurs que dans la coupe. Attendu, ainsi, que le port d'un tel vêtement de travail dans une surface de vente où sont exposés des substances, matériaux, équipements destinés au bricolage, avec des déplacements vers et depuis les lieux de stockage, peut concourir à la protection du salarié contre la prévention d'éventuels risques pour sa santé et sa sécurité. Attendu, a contrario, que les salariés, s'ils portaient des tenues amples, juges larges et autres, pour l'exercice de leur travail, pourraient mettre leur sécurité en péril. Attendu que Monsieur Philippe Z... estime le coût de l'entretien de sa tenue à 9,00 € / semaine, soit 468 € / an, sur la zone d'Anglet. Attendu que cette demande s'applique sur la période non prescrite, soit 5 ans. Attendu que Monsieur Philippe Z... a subi un préjudice résultant du manque à gagner de la charge de l'entretien indue et de la résistance de son employeur. »

1. ALORS QU'en vertu de l'article L. 4122-2 du Code du travail, les mesures prises pour protéger les salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour eux ; qu'en conséquence, les vêtements dont l'article L. 4122-2 du Code du travail impose à l'employeur d'assurer la charge de l'entretien doivent présenter des spécificités techniques, que ne présentent pas les vêtements personnels du salarié, pour protéger ce dernier contre un risque particulier ; qu'en l'espèce, le salarié, qui exerçait des fonctions de vendeur dans un magasin de bricolage, sollicitait la prise en charge de l'entretien de sa tenue de travail se composant d'une chemise en coton et d'un pantalon en toile ; que l'exposante s'opposait à cette demande en faisant valoir que la tenue de travail en cause n'a pas pour finalité d'assurer la protection des vendeurs contre un risque pour leur santé et leur sécurité, mais uniquement de permettre leur identification par la clientèle ; qu'en se bornant à relever, pour dire que la tenue de travail litigieuse pouvait concourir à la protection du salarié contre d'éventuels risques pour sa santé et sa sécurité, que le type de vêtement imposé est codifié tant dans ses couleurs que dans sa coupe, que le salarié travaille dans une surface de vente où sont exposés des substances, matériaux et équipements destinés au bricolage, avec des déplacements vers et depuis

les lieux de stockage, et que le port de vêtements amples pourraient mettre la sécurité du salarié en péril, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas fait ressortir en quoi ces vêtements permettent d'assurer la protection des salariés contre un risque pour leur santé ou leur sécurité, a violé par fausse application l'article L. 4122-2 du Code du travail ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QUE constituent des frais professionnels les dépenses exposées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur ; que lorsque l'employeur impose au salarié, pour des raisons de contact avec la clientèle ou de stratégie commerciale, le port d'une tenue de travail qu'il met à sa disposition, l'entretien de cette tenue de travail n'engendre des frais professionnels que dans la mesure où il impose au salarié des dépenses plus élevées que celles qu'il aurait exposées pour l'entretien de ses vêtements personnels, s'il avait porté ces vêtements au travail ; qu'en l'espèce, il est constant que la société CASTORAMA FRANCE impose à certaines catégories de personnel en contact avec la clientèle le port d'une tenue de travail se composant d'une chemise et d'un pantalon en coton, ainsi que d'une parka ou d'un gilet en polaire pour les mois les plus froids et que ces vêtements ont pour seule spécificité d'être codifiés tant dans leurs couleurs que dans leur coupe ; qu'en décidant que l'entretien de cette tenue de travail devait être supporté par l'employeur, sans faire apparaître que l'entretien de cette tenue de travail aurait engendré des frais supplémentaires par rapport à l'entretien des vêtements personnels que le salarié aurait portés s'il n'avait été tenu de porter ces vêtements aux couleurs de l'entreprise, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail ;

3. ALORS QUE lorsqu'elle n'est pas prévue par des dispositions légales ou réglementaires pour des questions d'hygiène et de sécurité, la fourniture d'une tenue de travail par l'employeur constitue un avantage en nature pour les salariés dont les vêtements personnels sont préservés d'usure et de dégradation ; que cet avantage compense la sujétion résultant de l'obligation de porter cette tenue de travail spécifique ; que mettre à la charge de l'employeur l'entretien de ces tenues de travail obligatoires revient à accorder aux salariés qui en bénéficient un avantage injustifié par rapport aux autres salariés qui assument seuls la charge de l'entretien des vêtements personnels qu'ils portent au travail ; qu'en l'espèce, la société exposante faisait valoir que la prise en charge de l'entretien des tenues de travail obligatoires, par l'employeur, aurait eu pour effet de rompre l'égalité entre salariés, les salariés non soumis à l'obligation de porter une tenue de travail obligatoire ne pouvant exiger un avantage comparable ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, le conseil de prud'hommes a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

4. ALORS QUE seuls les frais que le salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être remboursés par ce dernier ; qu'en conséquence, le salarié qui sollicite le remboursement des frais exposés pour l'entretien de la tenue de travail imposée par l'employeur doit justifier de la réalité et du montant de ces frais ; que le seul fait qu'il soit tenu de porter une tenue de travail obligatoire ne suffit pas à établir la réalité et l'importance des frais exposés pour l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour accorder au salarié la somme de 2.340 euros à titre de remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail exposés pendant 5 ans, à relever que le salarié estimait à 9 euros par semaine, soit 468 euros par an, le coût de l'entretien de sa tenue de travail en pressing sur la zone d'Anglet, sans constater que le salarié établissait qu'il avait effectivement exposé de telles dépenses pour assurer l'entretien de sa tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé l'article 1315 du Code civil ;

5. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE les parties peuvent convenir qu'en contrepartie de l'avantage que constitue la mise à disposition gratuite, par l'employeur, d'une tenue de travail, le salarié prendra à sa charge l'entretien de cette tenue de travail ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes a constaté que le contrat de travail du salarié prévoit expressément qu'il assurera l'entretien des vêtements de travail dont le port est exigé par ses fonctions et qui sont mis à sa disposition gratuitement par l'entreprise ; qu'en condamnant néanmoins la société CASTORAMA FRANCE à prendre en charge l'entretien de cette tenue de travail, le conseil de prud'hommes a violé les articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

Décision **attaquée**



Conseil de prud'hommes de bayonne
10 janvier 2012