

N° 356037

Société Carrefour Hypermarchés

1^{ère} et 6^{ème} sous-sections réunions

Séance du 23 septembre 2013

Lecture du 23 octobre 2013

CONCLUSIONS

M. Alexandre LALLET, rapporteur public

La société Carrefour Hypermarchés est en litige depuis plus de dix ans maintenant avec l'administration du travail à propos de son établissement de Givors. La pomme de discorde est du genre salissante puisqu'elle porte sur l'entretien des tenues de travail des salariés.

La première version du règlement intérieur rédigée en 2002 prévoyait l'obligation pour le personnel de porter des vêtements de travail fournis par l'employeur, vêtements qui devaient être tenus propres et fermés en permanence, et placés sous la responsabilité du personnel à qui ils étaient confiés. L'inspecteur du travail puis, sur recours hiérarchique, le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Rhône-Alpes ont toutefois exigé de la société qu'elle précise que l'entretien, la réparation et le remplacement de ces tenues étaient à la charge de l'employeur. Sur recours hiérarchique, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité a circonscrit cette précision aux seuls vêtements portés à des fins d'hygiène ou de sécurité.

La société n'a pas cru devoir respecter cette décision. Elle s'est bornée à limiter l'obligation du port de tenues aux vêtements destinés à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sans souffler mot de la question de l'entretien et de la charge afférente. L'inspecteur du travail ne s'est pas satisfait de la situation. Il a enjoint en 2007 à la société d'indiquer noir sur blanc, comme cela lui avait été demandé, que l'employeur devait assurer gratuitement l'entretien, les réparations et le remplacement nécessaires au bon état hygiénique et fonctionnel des vêtements de travail.

Après l'échec d'un recours gracieux, la société a obtenu gain de cause auprès du tribunal administratif de Lyon. Mais sur appel du ministre, la cour administrative de Lyon a annulé ce jugement et rejeté la demande de la société tendant à l'annulation de la décision de 2007 et du rejet du recours gracieux. La société se pourvoit à présent en cassation.

Le premier moyen d'erreur de droit n'est pas sérieux. Il est tiré de ce que l'employeur ne doit prendre en charge l'entretien des vêtements de travail que pour ceux dont

le port est imposé pour des raisons de santé ou de sécurité. Mais la cour a fidèlement repris la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 2008, selon laquelle il résulte de l'article 1135 du code civil et L. 121-1 du code du travail, devenu l'article L. 1221-1, que les frais, notamment de nettoyage de vêtements, qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier (Cass. Soc., n° 06-44044, au Bull. ; pour une réaffirmation récente Cass. Soc, 10 avril 2013, n° 12-16225 et s.). A cet égard, la circonstance que le port de ces vêtements réponde à des considérations d'hygiène ou de sécurité est neutre.

Plus délicat est le moyen d'erreur de droit suivant, de portée plus formelle. Il est reproché à la cour d'avoir jugé que la société devait apporter cette précision dans son règlement intérieur, alors que cette clause serait étrangère au domaine de ce document.

Le règlement intérieur est un acte de droit privé soumis au contrôle de l'administration. Le juge veille rigoureusement à ce que son contenu respecte les prescriptions du code du travail et, en particulier, le champ que lui assigne l'article L. 122-34, devenu les articles L. 1321-1 et L. 1321-2. Le règlement ne peut porter que sur les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, les conditions de rétablissement d'un environnement de travail sain et sûr, les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions¹, ainsi que le rappel des dispositions en matière de droits de la défense et de harcèlement. Toute autre règle a vocation à figurer dans le contrat de travail, les conventions collectives, ou des notes de service (V. par exemple à propos du temps de travail et des heures supplémentaires : CE, 9 octobre 1987, Régie nationale des usines Renault, n° 72220, aux T.)². Les clauses qui excèdent le domaine du règlement intérieur sont prohibées³ (CE, 23 juillet 1993, Ministre des affaires sociales et de l'emploi c/ Institution privée mixte de Monistrol-sur-Loire, n° 99391, aux T. sur d'autres points ; Cass. Soc., 12 décembre 1990 ; n° 87-45799, au Bull.). Votre jurisprudence, comme celle de la Cour de cassation, témoigne d'une grande vigilance sur ce point.

La cour a jugé que la prise en charge du nettoyage des tenues de travail par l'employeur devait obligatoirement figurer dans le règlement intérieur dès lors qu'elle avait trait aux conditions d'utilisation des équipements de travail et aux règles générales et permanentes relatives à la discipline, au nombre desquelles figurent les règles relatives aux

¹ Cass. Soc., 26 octobre 2010, n° 09-42740, au Bull.

² L'employeur doit même faire figurer dans le règlement intérieur ces dispositions, même s'il n'a pas nécessairement à être exhaustif (CE, 4 mai 1988, SA Bopp, Dintzner, Wagner et Cie, n° 74589, aux T. sur un autre point).

³ Sont également interdites, en vertu de l'article L. 1321-3 du code du travail, les clauses contraires à la loi, discriminatoires ou apportant des restrictions excessives aux droits et libertés des salariés. En outre, le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions dépourvues de force contraignante et qui constituent de simples recommandations (CE, 11 juillet 1990, Ministre des affaires sociales et de l'emploi, n° 85416).

tenues de travail particulières imposées par l'employeur aux salariés pour les besoins de leur activité professionnelle⁴.

Il est certain à nos yeux que cette clause n'entretient pas un lien suffisamment direct avec l'hygiène ou la sécurité, à la différence de l'obligation de propreté elle-même. Elle se rapporte uniquement à la prise en charge du nettoyage, indépendamment de son résultat. La cour a ici procédé à une première extrapolation hasardeuse en évoquant de manière générale les « *conditions d'utilisation des équipements de travail* ».

Elle a toutefois pris soin de se raccrocher également au chef de compétence relatif aux « *règles générales et permanentes relatives à la discipline* ».

La doctrine est unanime pour souligner l'imprécision du domaine du règlement intérieur sur ce point⁵. Toutefois, la doctrine administrative a très tôt tenté de rationaliser les initiatives des employeurs en précisant qu'il devait s'agir de « *dispositions de base sans lesquelles l'entreprise ne pourrait fonctionner* » et se traduisant par des obligations, interdictions ou limitations dont le non-respect expose à l'application de sanctions (Circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983, BO Travail n° 83/16). Elle s'est appuyée pour ce faire sur l'intention du législateur telle qu'elle ressortait des débats sur la loi Auroux qui a introduit l'article L. 122-34, au cours desquels a été rejeté un amendement qui prétendait étendre le champ du règlement intérieur à « *l'organisation de la vie de l'entreprise* »⁶.

Votre jurisprudence et celle de la Cour de cassation se sont montrées réceptives à cette orientation, non sans nuances. Ainsi, si l'obligation de respecter les horaires de travail relève de la discipline (CE, 9 octobre 1987, Régie nationale des usines Renault, n° 72220, aux T.), tel n'est pas le cas de la définition du temps de travail effectif (CE, 11 juillet 1990, Ministre des affaires sociales et de l'emploi c/ Société Dandy, n° 87577) ou de règles relatives au fonctionnement d'un service de l'entreprise (CE, 12 novembre 1990, Ministre des affaires sociales et de l'emploi c/ Compagnie de signaux et d'entreprises électriques, n° 96721, aux T.). Plus proche de notre cas d'espèce, vous avez exclu du domaine du règlement intérieur une

⁴ La première branche du moyen ne peut prospérer. Si l'article L. 1322-1 du code du travail prévoit seulement que l'inspecteur du travail peut exiger à tout moment le « retrait » ou la « modification » des dispositions du règlement intérieur qui méconnaissent les règles que nous venons de rappeler, il est bien évident que la « modification » dont il est question peut consister en un ajout, s'agissant par exemple d'inclure dans le règlement une clause obligatoire qui n'y figurait pas, ou d'apporter une précision à une règle disciplinaire incomplète (V. par exemple : CE, 21 septembre 1990, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle c/ S.A Maison Aufrère, n° 105247-105317, aux T. - V. sur ce point J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, n° 710, p. 739, 27^{ème} édition, 2013).

⁵ V. J. Pélissier et autres précité, n° 704 : « La notion de discipline au sens du texte est assez floue » ; V. Cohen-Donsimoni, Jcl Travail Traité, Fasc. 1-40, n° 74 : « Mais la notion de discipline au sens du texte demeure floue », citant B. Soinne, Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur, Droit social 1983, p. 509).

⁶ Ainsi que le résume le professeur Lyon-Caen dans son *Droit du travail*, « *l'employeur ne peut ... introduire [dans le règlement intérieur] toutes les dispositions qu'il estime utiles au bon fonctionnement de l'entreprise et qu'il souhaiterait imposer aux salariés* » (*Droit du travail*, Dalloz).

clause prévoyant la responsabilité de l'ouvrier à l'égard des outils qui lui sont confiées, l'obligation de les rendre en bon état compte tenu d'une usure normale, à peine de retenues sur salaire, et lui faisant obligation de les conserver et de les entretenir (décision SA Bopp Dintzner Wagner précitée). Deux mois plus tard, vous avez en revanche admis au titre de la discipline, et contrairement à la position de l'administration⁷, une clause prévoyant que « *le personnel est responsable des matières et de l'outillage qui lui sont confiés* », s'agissant d'une entreprise spécialisée dans la métallurgie et la chimie des métaux précieux, dans laquelle le risque de vol était élevé (CE, 8 juillet 1988, SA « Comptoir Lyon Alemand Louyot », n° 71484-71542, aux T.)⁸.

En l'espèce, n'est pas en cause l'obligation faite aux salariés de porter des vêtements de travail ni même le fait qu'ils soient « *sous la responsabilité du personnel à qui ils sont confiés* », mais la précision selon laquelle l'entretien de ces vêtements est à la charge de l'employeur.

A l'aune de votre jurisprudence, cette clause ne se rapporte certainement pas à la discipline. Ce qui serait sanctionné, le cas échéant, c'est le mauvais état ou la salissure de la tenue, c'est-à-dire la méconnaissance de l'obligation de propreté, mais non le fait que le salarié refuserait de supporter la charge financière de l'entretien. Rappelons d'ailleurs que l'article L. 122-42 du code du travail, repris à l'article L. 1331-2, proscrit toute sanction pécuniaire à l'encontre des salariés, de sorte que l'employeur ne saurait en tout état de cause mettre à leur charge les frais de nettoyage qu'il aurait assumé par ce biais. La cour s'est, là encore, livrée à une extrapolation abusive en assimilant à la discipline l'ensemble des « *règles relatives aux tenues de travail particulières imposées par l'employeur aux salariés pour les besoins de leur activité professionnelle* » pour en déduire que l'obligation d'entretien à la charge de l'employeur, qui est « relatif » aux tenues de travail, en relevait.

Ce raisonnement par assimilations successives est erroné en droit et justifie la cassation de l'arrêt. Eu égard à l'ancienneté de l'affaire, nous vous proposons de la régler au fond.

Saisi de l'appel du ministre, vous constaterez que le motif retenu par le tribunal ne tient pas. Ce dernier s'est curieusement fondé sur la méconnaissance par l'inspecteur du travail de la décision ministérielle de 2003, alors que celle-ci se bornait à imposer à la société d'apporter la précision litigieuse pour les seuls vêtements portés à des fins d'hygiène ou de sécurité. En revanche, nous pensons, pour les raisons déjà indiquées, que l'inspecteur du travail a méconnu l'article L. 122-34 du code du travail alors en vigueur en obligeant l'employeur à introduire dans le règlement intérieur une clause qui y était étrangère.

Vous pourriez toutefois être tenté de juger que l'inspecteur du travail a seulement entendu lever une ambiguïté entretenue par la société. En présence d'une clause dont l'ambiguïté pourrait être exploitée par l'employeur, vous avez pu autoriser l'administration du

⁷ V. sur cette contradiction la circulaire de la DRT n° 91-17 du 10 septembre 1991.

⁸ Le commissaire du gouvernement, Y. Robineau, interprétait cette clause comme obligeant le salarié à rendre compte de l'utilisation des matières et outillages qui lui sont confiés à des fins professionnelles.

travail à exiger de l'employeur qu'il apporte à la norme ambiguë ou incomplète les précisions nécessaires au respect de l'article L. 1321-3 (V. CE, 20 juillet 1990, Association familiale de l'externat de Saint-Joseph c/ V... et autres, n° 85429, au Rec.)⁹.

Mais, d'une part, vous ne suivez pas toujours ce mode d'emploi et recourez parfois à la technique de l'interprétation neutralisante, tout en refusant à l'administration du travail la possibilité d'exiger de l'employeur qu'il reproduise une exception légale dans le règlement (CE, 6 mars 1989, SA « Entreprise Bentin et Compagnie » et Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, n° 84977-84980, au Rec.)¹⁰.

D'autre part, nous ne pensons pas que le souci de clarifier une clause du règlement intérieur puisse autoriser l'administration du travail à exiger l'ajout d'une mention qui ne relève pas du domaine de ce document. L'ambiguïté a vocation à être levée par la suppression ou la reformulation du règlement, non par une forme d'incompétence de l'auteur de l'acte.

Sans doute cette position peut-elle sembler formaliste, alors qu'il serait tellement plus simple d'y faire apparaître explicitement le contenu de la règle, lorsqu'elle résulte de la loi ou d'une jurisprudence bien établie. Mais un tel raisonnement pourrait conduire de proche en proche à détourner l'objet du règlement intérieur et à ignorer les contours que le législateur lui a délibérément assignés, afin de rompre avec la logique des règlements fourre-tout qui prévalait avant les lois Auroux. En outre, l'inspecteur du travail est loin d'être démuni pour imposer concrètement le respect du droit du travail dans l'entreprise, indépendamment des clauses du règlement intérieur.

En tout état de cause, nous ne pensons pas qu'il y avait place ici pour une intervention de l'administration du travail :

- d'une part, la rédaction retenue par la société ne nous paraît pas préjuger de la question de la charge financière de l'entretien ; la responsabilité dont sont investis les salariés s'entend logiquement de l'utilisation et de la garde de la tenue, mais n'interdit nullement que les frais d'entretien soient *in fine* supportés par l'employeur. Quant au remplacement des tenues, il nous paraît évident qu'il relève de l'employeur.
- d'autre part, la clause exigée par l'inspecteur du travail est elle-même ambiguë. Car elle semble non seulement obliger l'employeur à supporter les frais de nettoyage, mais aussi, sur le plan organisationnel, à assumer la charge matérielle du nettoyage, par ses propres moyens ou par un prestataire extérieur. Or, si l'employeur doit assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié, au sens où il doit en supporter le coût, les modalités de prise en charge de l'entretien sont

⁹ Vous avez jugé que, si le règlement d'un établissement d'enseignement privé peut soumettre ses salariés à l'obligation de respecter le caractère propre de l'établissement, il ne peut le faire qu'en précisant en outre que la liberté de conscience n'en est pas affectée et que les obligations qui résultent de la clause s'apprécient eu égard à la nature des fonctions exercées

¹⁰ Le règlement interdisait l'accès à certaines zones de l'entreprise, sans réserver le droit d'accès particulier des représentants du personnel

librement définies par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction (Cass. Soc, 12 décembre 2012, n° 11-26585, au Bull.)¹¹. A supposer même qu'une telle clause portant sur l'organisation matérielle du nettoyage de vêtements relève du règlement intérieur, l'inspecteur du travail ne saurait l'imposer à l'employeur. A tout le moins, son initiative nous paraît introduire une forte ambiguïté en prétendant en lever une autre.

Nous vous invitons donc à confirmer le jugement du tribunal par le motif touchant à la méconnaissance de l'article L. 122-34 du code du travail alors en vigueur, le cas échéant en apportant une précision neutralisante sur l'imputabilité à l'employeur des frais d'entretien des vêtements.

PCMNC à l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon, au rejet de l'appel du ministre et à ce que la somme de 4000 euros soit mise à la charge de l'Etat au profit de la société au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

¹¹ Comme l'indique le rapport du rapporteur sur cet arrêt, « *le juge ne peut (...) imposer à l'employeur autre chose que le remboursement des frais que le salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité et dans l'intérêt de l'entreprise* » et non « *lui imposer la mise en place d'une organisation particulière de son entreprise (...)* ».