

TOULOUSE
CAPITOLE
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*DU PRINCIPE GENERAL DU NETTOYAGE DU VETEMENT PROFESSIONNEL SUR
SUJETION DE L'EMPLOYEUR*

MATHIEU TOUZEIL-DIVINA

Référence de publication : TTouzeil-Divina, Mathieu (2014) [CE, 17 juin 2014, Stés ERDF, GRDF & EF \(368867 & 368868\) : « Du principe général du nettoyage du vêtement professionnel sur sujétion de l'employeur »](#). La Semaine Juridique. Administrations et collectivités territoriales (JCP A) (26).

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

DU PRINCIPE GENERAL DU NETTOYAGE DU VETEMENT PROFESSIONNEL SUR SUJETION DE L'EMPLOYEUR

CE, 17 juin 2014, n° 368867 et n° 368868, Sociétés ERDF, GRDF et EDF : JurisData
n° 2014-013548

Le vêtement n'est pas qu'une préoccupation personnelle à l'approche des soldes annoncées d'été. C'est aussi (et les prochaines « 24 heures du Droit » mancelles en témoigneront le 3 avril 2015, à l'université du Maine) un objet juridique ce dont le présent arrêt, rendu sur deux requêtes connexes des sociétés GRDF et ERDF d'une part et EDF d'autre part, témoigne. Les requérantes étaient en effet parties prenantes à un procès judiciaire (*C. cass.*, 8 févr. 2012) les opposant à plusieurs de leurs employés quant à l'application d'une circulaire (Pers. 633 du 24 juin 1974) de la direction d'EDF en ce qu'elle met à la charge des agents « *les frais relatifs à l'entretien et au nettoyage de leurs dotations vestimentaires pour les besoins du service* ». En appréciation de la légalité, le tribunal administratif de Paris s'était déjà exprimé le 3 mai 2013 (jugement n° 1218247) mais les sociétés requérantes ont saisi le Conseil d'État afin qu'il infirme ce premier jugement parisien. En l'occurrence, le Conseil ne va que très partiellement leur donner satisfaction. D'abord, en effet, il va rappeler que le droit (privé) du travail s'applique à cette espèce comme, de manière générale, aux agents des autres établissements publics à caractère industriel et / ou commercial. Ainsi, s'appliquent notamment les articles L. 1221-1, R. 4122-2 et R. 4321-4 du Code du travail et conséquemment même ce principe général (*consid.* 3) selon lequel « *les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent, dès lors qu'ils résultent d'une sujétion particulière, être supportés par ce dernier* ». Puis d'expliquer que « *s'agissant de l'entretien et du nettoyage de vêtements de travail imposés par l'employeur, sont ainsi concernés les frais qui excèdent les charges qui résulteraient de l'entretien et du nettoyage des vêtements ordinairement portés par le salarié, soit que le port du vêtement de travail soit imposé en plus de ces derniers, soit que son entretien occasionne des frais particuliers* ». Très concrètement et conséquemment, le Conseil en déduit que c'est à raison que le TA a estimé que la sujétion d'entretien et de nettoyage

des vêtements professionnels sans indemnité conséquente était illégale puisque cela revenait à faire supporter par les agents le « *coût correspondant à cet entretien et à ce nettoyage, y compris pour les vêtements imposés soit pour des raisons d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, soit pour des raisons d'image de marque de l'employeur et dont les frais d'entretien et de nettoyage excèdent ceux des vêtements ordinairement portés par les salariés* ». En revanche, c'est à tort que le même TA a estimé qu'était illégale la disposition de la circulaire litigieuse en ce qu'elle concerne les frais vestimentaires « *qui ne sont pas imposés par l'employeur pour des raisons d'hygiène, de sécurité et de santé au travail et qui n'excèdent pas les frais d'entretien et de nettoyage des vêtements ordinairement portés par les salariés* ». Par suite, saisi par l'effet dévolutif de l'appel au fond, le Conseil précise qu'en la matière les sociétés ne peuvent invoquer ni la directive n° 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 ni même une potentielle rupture d'égalité entre tous les salariés et ce, puisque la circulaire est bien spécifiquement applicable aux agents des sociétés requérantes.