

VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET OUTILLAGE RÈGLEMENTATION

■ PRINCIPE

- Les EPI (équipements de protection individuelle) comme les casques, les gants, les chaussures de sécurité... doivent être fournis gratuitement, entretenus, et remplacés par l'entreprise. Leur fourniture n'est pas assimilée à un avantage en nature ;
- Les dépenses d'habillement des salariés pris en charges par l'employeur, en revanche font partis des avantages en nature soumis aux cotisations sociales pour la valeur d'achat TTC, assimilation à des frais d'entreprise ;
- L'outillage professionnel doit être fourni gratuitement, entretenu et remplacé. Sa fourniture n'est pas assimilée à un avantage en nature.



■ VÊTEMENTS DE TRAVAIL ASSIMILÉS À DES FRAIS D'ENTREPRISE

Pour que la fourniture gratuite de vêtements par l'entreprise soit assimilée à des frais d'entreprise, il faut que :

- Les tenues répondent aux critères d'équipement de protection individuelles, à savoir des vêtements appropriés aux risques à prévenir et adaptés aux conditions de travail dans lesquelles le travail est effectué. En pratique, il s'agit principalement de vêtement de travail avec un label « sécurité » ;
- Les tenues ont une coupe, une couleur, fixées par l'entreprise et sont spécifiques à une profession ou un corps de métier et qu'elles répondent avant tout à un objectif de salubrité ou concourent à une démarche commerciale (logo de l'entreprise sur le vêtement par exemple).

Le port du vêtement de travail doit être obligatoire (soit contractuellement soit par un règlement interne) et l'employeur doit en assumer l'entretien puisqu'il en est propriétaire.

La prise en charge des frais d'entretien :

- La signature d'un contrat de nettoyage avec une société spécialisée qui assurera l'entretien des tenues de travail dont le port est imposé à certaines catégories de personnels ;
- Le versement aux salariés concernés d'une prime de salissure ou de nettoyage couvrant les frais d'entretien de leurs vêtements de travail (soumises aux charges sociales) ;
- Le remboursement des frais correspondants, sur présentation des justificatifs (facture de laverie, de pressing) ;
- Le cas échéant, la mise à disposition de machines permettant aux salariés de procéder eux-mêmes sur le lieu de travail, au nettoyage de leurs tenues.

Exemple de clause à intégrer dans un contrat de travail :

M., engagé en tant que, est tenu de porter le vêtement ou l'uniforme qui lui a été remis le (date). Cet uniforme comprend les pièces suivantes : (précisez). Le port de cet uniforme est justifié par l'intérêt de l'entreprise, dont l'activité est de (précisez), et lié à l'exercice de la fonction de occupée par M. Tout refus ou omission réitéré entraînera une sanction pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail pour faute. Le vêtement de travail devra être entretenu par le salarié et maintenu en bon état (ou : le vêtement de travail devra être remis chaque semaine auprès du service d'entretien). En contrepartie, M. percevra une prime de salissure de (si l'entretien est à la charge du salarié). Il devra être restitué pendant les périodes de congés ou d'absences supérieures à jours. Dans tous les cas, il devra être restitué le jour du départ de l'entreprise en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif.

**NOUS SOMMES LÀ POUR QUE VOUS VOUS
CONCENTRIEZ SUR L'ESSENTIEL, VOTRE MÉTIER**

14, BD DES ÎLES - CS 42087 - 56003 VANNES CEDEX
02 97 63 05 63 - capeb56@capeb56.fr - ☎
www.capeb.fr/morbihan

