

# Le salarié est-il obligé de restituer son uniforme à la fin du contrat de travail ?

## Réponse courte

Le salarié est en principe **obligé de restituer** l'uniforme fourni par l'employeur à la fin du contrat de travail, puisque celui-ci reste la propriété de l'entreprise. Cette obligation découle du droit commun de la restitution des biens mis à disposition et peut être formalisée dans le règlement intérieur ou dans un document de remise signé lors de la distribution de l'uniforme.

L'employeur ne peut toutefois pas **retenir le certificat de travail** ni le **solde de tout compte** en cas de non-restitution. La déduction du coût de l'uniforme sur le dernier salaire est interdite sans **accord écrit** du salarié conformément à l'article L.222-6 du Code du travail. En cas de refus de restitution, l'employeur peut engager une action en restitution devant le **tribunal du travail**, bien qu'en pratique cette démarche soit rare au regard de la faible valeur des uniformes usagés.

## Définition

La restitution de l'uniforme désigne l'obligation pour le salarié de rendre à l'employeur les **vêtements professionnels** qui lui ont été confiés pendant l'exécution du contrat de travail. Elle s'inscrit dans le cadre général de la restitution des **biens de l'entreprise** lors de la rupture du contrat, au même titre que les clés, badges ou outils de travail.

## Questions fréquentes

### Comment organiser la procédure de restitution ?

L'employeur doit notifier l'obligation lors de la fin de contrat, comparer les pièces restituées avec le bon de remise initial, vérifier l'état de chaque pièce, faire signer un bon de restitution, préciser si le nettoyage est requis et adresser un rappel en cas d'absence.

### Faut-il restituer l'uniforme nettoyé ?

L'employeur peut préciser dans le règlement intérieur ou le bon de remise si l'uniforme doit être restitué nettoyé ou non. À défaut de précision, la restitution en état d'usage normal suffit, l'employeur prenant en charge le nettoyage final avant remise au stock.

### L'employeur peut-il agir en justice en cas de refus de restitution ?

Oui, l'employeur peut engager une action en restitution devant le tribunal du travail. En pratique cette démarche est rare car la valeur résiduelle des uniformes usagés ne justifie généralement pas les frais d'une procédure contentieuse.

### L'employeur peut-il retenir le salaire en cas de non-restitution ?

Non, l'employeur ne peut pas retenir le certificat de travail ni le solde de tout compte. La déduction du coût de l'uniforme sur le dernier salaire est interdite sans accord écrit du salarié, conformément à l'article L.222-6 du Code du travail.

### Le salarié est-il obligé de restituer son uniforme à la fin du contrat de travail ?

Oui, le salarié est obligé de restituer l'uniforme fourni par l'employeur à la fin du contrat de travail puisque celui-ci reste la propriété de l'entreprise. Cette obligation découle du droit commun de la restitution des biens mis à disposition.

## Quand l'uniforme doit-il être restitué ?

L'uniforme doit être restitué au plus tard au dernier jour de travail ou dans un délai convenu avec l'employeur. La restitution se fait en état d'usage normal, l'usure courante étant admise. Un bon de restitution signé par les deux parties est recommandé.

## Conditions d'exercice

L'obligation de restitution de l'uniforme est encadrée par plusieurs principes.

Aspect	Détail
<b>Principe</b>	L'uniforme doit être restitué car il reste la propriété de l'employeur
<b>Moment</b>	Au plus tard au dernier jour de travail ou dans un délai convenu
<b>État</b>	Restitution en état d'usage normal, l'usure courante étant admise
<b>Formalisation</b>	Un bon de restitution signé par les deux parties est recommandé
<b>Non-retenu</b>	L'employeur ne peut retenir le salaire ni les documents de fin de contrat
<b>Accord écrit</b>	Toute compensation sur le salaire nécessite un accord écrit du salarié (art. <a href="#">L.222-6</a> )

## Modalités pratiques

La procédure de restitution de l'uniforme s'intègre dans le processus de départ du salarié.

Étape	Détail
<b>Notification</b>	Rappeler l'obligation de restitution lors de la notification de fin de contrat
<b>Inventaire</b>	Comparer les pièces restituées avec le bon de remise initial
<b>État des lieux</b>	Vérifier l'état de chaque pièce et documenter toute anomalie
<b>Bon de restitution</b>	Faire signer un bon de restitution par le salarié
<b>Nettoyage</b>	Préciser si l'uniforme doit être restitué nettoyé ou non
<b>Relance</b>	En cas de non-restitution, adresser un rappel écrit au salarié

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** systématiquement la restitution de l'uniforme dans la checklist de départ du salarié pour éviter les oublis.

**Prévoir** une clause de restitution dans le document de remise de l'uniforme signé dès la distribution initiale. **Éviter** toute retenue sur le dernier salaire sans accord écrit préalable du salarié, même en cas de non-restitution avérée.

**Documenter** l'état de l'uniforme lors de la restitution par un procès-verbal contradictoire signé par les deux parties.

**Renoncer** à une action judiciaire lorsque la valeur résiduelle de l'uniforme usagé ne justifie pas les frais de procédure.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.222-6</u> du Code du travail</b>	Protection du salaire et interdiction des retenues
<b>Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail</b>	Obligations réciproques employeur-salarié
<b>Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail</b>	Règlement intérieur

La non-restitution de l'uniforme ne constitue pas en soi un motif de rétention des documents de fin de contrat. L'employeur prudent intègre la clause de restitution dès la remise initiale de l'uniforme pour anticiper tout litige. En pratique, un accord amiable sur la restitution est presque toujours préférable à une action contentieuse.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.