

# Qui est responsable de l'entretien et du nettoyage de la tenue de travail imposée par l'employeur ?

## Réponse courte

Lorsque l'employeur impose un uniforme ou une tenue spécifique, il est **responsable de son entretien** et de son nettoyage. Cette obligation découle du principe selon lequel l'employeur qui exige le port d'une tenue particulière doit en assumer l'ensemble des **coûts associés**, y compris le nettoyage, le repassage et les réparations nécessaires au maintien en bon état.

L'entretien peut être organisé de différentes manières : **service de blanchisserie** interne, contrat avec un prestataire externe ou **remboursement des frais** de nettoyage engagés par le salarié sur présentation de justificatifs.

L'employeur ne peut pas transférer la charge financière du nettoyage au salarié sans son accord. Le non-respect de cette obligation peut constituer un **manquement contractuel** susceptible de justifier une réclamation du salarié devant le tribunal du travail. La question des frais de nettoyage et de leur prise en charge mérite une attention particulière.

## Définition

L'entretien de la tenue de travail recouvre l'ensemble des opérations de **nettoyage, réparation et remplacement** nécessaires pour maintenir les vêtements professionnels imposés en état d'usage convenable. Lorsque la tenue est imposée par l'employeur, cette charge relève de l'**obligation patronale** de fournir au salarié les moyens nécessaires à l'exécution de son travail.

## Questions fréquentes

### L'entretien des EPI est-il à la charge de l'employeur ?

Oui, l'entretien des équipements de protection individuelle est obligatoirement à la charge de l'employeur conformément à l'article L.312-2 du Code du travail. Cette obligation est plus stricte que pour les simples tenues de travail et ne peut pas être transférée au salarié.

### Le forfait nettoyage est-il soumis à charges sociales ?

Le forfait de nettoyage versé au salarié peut avoir un traitement social et fiscal spécifique selon son montant et ses modalités de versement. Une qualification adaptée doit être déterminée dès la mise en place pour éviter les redressements lors d'un contrôle.

### Peut-on transférer la charge du nettoyage au salarié ?

Non, l'employeur ne peut pas transférer la charge financière du nettoyage au salarié sans son accord écrit. Le non-respect de cette obligation peut constituer un manquement contractuel susceptible de justifier une réclamation du salarié devant le tribunal du travail.

### Que faire pour les tenues contaminées par des substances dangereuses ?

Les tenues contaminées par des substances dangereuses doivent impérativement être nettoyées par l'employeur et ne peuvent jamais être emportées au domicile du salarié. Cette règle protège le salarié et son entourage des risques de contamination secondaire à l'extérieur du lieu de travail.

### Quelles sont les modalités d'organisation de l'entretien ?

L'entretien peut être organisé via une blanchisserie interne, un contrat avec un prestataire externe, le remboursement des frais sur justificatifs ou un forfait mensuel versé au salarié. La fréquence de nettoyage doit être adaptée au type de tenue et aux conditions de travail.

### Qui est responsable de l'entretien et du nettoyage de la tenue de travail imposée par l'employeur ?

Lorsque l'employeur impose un uniforme ou une tenue spécifique, il est responsable de son entretien et de son nettoyage. Cette obligation découle du principe selon lequel l'employeur qui exige une tenue particulière doit en assumer l'ensemble des coûts associés.

## Conditions d'exercice

La responsabilité de l'entretien varie selon le type de tenue et les modalités de sa fourniture.

Situation	Responsable de l'entretien
Uniforme imposé par l'employeur	Employeur
Tenue de sécurité (EPI)	Employeur (art. <a href="#">L.312-2</a> )
Tenue d'hygiène sectorielle	Employeur
Tenue personnelle du salarié	Salarié
Dress code sans tenue fournie	Salarié (tenue personnelle conforme)
Tenue mixte (logo entreprise)	Employeur pour les pièces fournies, salarié pour les compléments personnels

## Modalités pratiques

Plusieurs modalités d'organisation de l'entretien sont possibles pour l'employeur.

Mode d'entretien	Détail
Blanchisserie interne	Service de nettoyage sur site, adapté aux grandes entreprises
Prestataire externe	Contrat de service avec un pressing ou une blanchisserie
Remboursement	Prise en charge des frais de nettoyage sur justificatifs
Forfait mensuel	Allocation fixe versée au salarié pour couvrir les frais d'entretien
Fréquence	Définir un rythme de nettoyage adapté au type de tenue et aux conditions de travail

## Pratiques et recommandations

**Organiser** un circuit de nettoyage efficace et régulier pour garantir que les salariés disposent toujours d'une tenue propre et en bon état. **Privilégier** le recours à un prestataire externe ou à un service interne plutôt que le remboursement individuel pour simplifier la gestion administrative. **Documenter** les modalités d'entretien dans le règlement intérieur ou dans un accord d'entreprise pour clarifier les responsabilités de chacun. **Prévoir** un stock de tenues de rechange suffisant pour couvrir les besoins pendant les cycles de nettoyage. **Vérifier** régulièrement l'état des tenues et procéder au remplacement des pièces usées pour garantir la sécurité et la dignité des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Obligations de l'employeur envers le salarié
Art. <u>L.312-2</u> du Code du travail	Obligation de fournir et entretenir les EPI
Art. <u>L.222-6</u> du Code du travail	Protection du salaire

L'employeur qui ne fournit pas de solution d'entretien pour la tenue imposée s'expose à des réclamations légitimes de ses salariés. Le forfait de nettoyage versé au salarié peut avoir un traitement social et fiscal spécifique selon son montant et ses modalités de versement. Les tenues contaminées par des substances dangereuses doivent impérativement être nettoyées par l'employeur et ne peuvent jamais être emportées au domicile du salarié.

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.