

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.

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