

## Quelles règles pour les vêtements de travail en HORECA ?

### Réponse courte

Les règles relatives aux vêtements de travail en HORECA relèvent du **droit commun** du travail luxembourgeois : lorsque l'employeur impose le port de vêtements spécifiques pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou d'image, il doit les **fournir et les entretenir à ses frais**, conformément aux principes généraux de la législation sur la sécurité et santé au travail. Il n'existe pas de disposition spécifique HORECA dans le Code du travail sur ce point.

En HORECA, le port de vêtements de travail est quasi systématique : uniformes de service, tenues de cuisine, tabliers, chaussures de sécurité antidérapantes. Contrairement au droit commun où le vêtement de travail est facultatif dans de nombreux secteurs, il est en pratique **indispensable** en HORECA pour des raisons d'hygiène alimentaire (règlement CE 852/2004) et de sécurité.

### Définition

Le **vêtement de travail** en HORECA désigne toute tenue imposée par l'employeur ou requise par la réglementation sanitaire : veste de cuisine, pantalon professionnel, coiffe, tablier, chaussures de sécurité antidérapantes.

Il se distingue du vêtement personnel par son caractère obligatoire et sa fonction de protection ou d'hygiène. Le contrat de travail HORECA doit préciser les exigences vestimentaires.

### Conditions d'exercice

Les obligations en matière de vêtements de travail sont les mêmes en HORECA et en droit commun, avec une application plus étendue dans le secteur.

Critère	HORECA	Droit commun
Fourniture	À la charge de l'employeur si imposés	À la charge de l'employeur si imposés
Entretien	À la charge de l'employeur	À la charge de l'employeur
EPI (chaussures antidérapantes)	Obligatoire en cuisine	Selon évaluation des risques
Hygiène alimentaire	Tenue propre obligatoire (règl. 852/2004)	Non applicable
Remplacement	Dès usure excessive	Selon nécessité
Déduction sur salaire	Interdite	Interdite

## Modalités pratiques

La gestion des vêtements de travail en HORECA requiert une organisation structurée.

Aspect	Détail
Dotation initiale	Fournir au moins 2 jeux complets à l'embauche
Vestiaire	Mettre à disposition un vestiaire avec casier individuel
Lavage	Organiser le nettoyage régulier (blanchisserie ou allocation)
Chaussures de sécurité	Fournir des chaussures antidérapantes adaptées au poste
Coiffes et gants	Obligatoires pour la manipulation d'aliments
Règlement intérieur	Préciser les exigences vestimentaires par poste

## Pratiques et recommandations

**Fournir** des vêtements de travail adaptés à chaque poste et en nombre suffisant pour permettre un roulement est une obligation pratique autant que légale. Un cuisinier doit disposer d'au moins deux jeux complets pour assurer la propreté permanente.

**Organiser** le nettoyage des tenues de travail de manière centralisée (contrat avec une blanchisserie professionnelle) garantit un niveau d'hygiène constant et évite de reporter cette charge sur le salarié.

**Interdire** toute retenue sur salaire pour les vêtements de travail imposés par l'employeur est un principe absolu. Le coût des tenues et de leur entretien est une charge d'exploitation de l'entreprise.

**Renouveler** les tenues et les chaussures de sécurité dès qu'elles présentent des signes d'usure compromettant leur fonction protectrice démontre le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Sécurité et santé des salariés — équipements de protection
<b>Règlement (CE) n° 852/2004</b>	Hygiène alimentaire — tenues propres obligatoires
<b>Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail</b>	Champ d'application du régime HORECA
<b>Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	Contrat de travail — conditions de travail

Il n'existe pas de disposition spécifique HORECA sur les vêtements de travail dans le Code du travail. Les obligations résultent du droit commun de la sécurité au travail et de la réglementation européenne sur l'hygiène alimentaire, dont l'application est plus étendue en HORECA que dans d'autres secteurs.

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.