

L'employeur peut-il déduire du salaire le coût des vêtements de travail non restitués par un salarié du nettoyage à son départ ?

Réponse courte

Oui. L'article 24.2 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 prévoit expressément que si le salarié quitte l'entreprise **sans rendre les vêtements de travail**, le **montant équivalent** lui est retiré du salaire. Cette déduction constitue une exception conventionnelle au principe d'intangibilité du salaire, justifiée par la mise à disposition gratuite des vêtements.

Cette disposition s'inscrit dans un cadre équilibré : l'employeur fournit gratuitement les vêtements de travail et les échange en cas d'**usure normale**, tandis que le salarié s'engage à les restituer à son départ, conformément à l'obligation de port des vêtements. La déduction ne peut porter que sur la **valeur résiduelle** du vêtement, tenant compte de son état d'usure. L'employeur doit pouvoir justifier le montant retenu en cas de contestation.

Définition

La **restitution des vêtements de travail** est une obligation du salarié prévue par l'article 24.2 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028. Les vêtements sont mis gratuitement à disposition par l'employeur et restent sa propriété.

En cas de départ sans restitution, la convention autorise une retenue sur le solde de tout compte correspondant au montant équivalent des vêtements non rendus.

Conditions d'exercice

L'article 24.2 de la CCT définit le régime des vêtements de travail et de leur restitution.

Critère	Règle applicable
Fourniture	Gratuite, à charge de l'employeur
Port obligatoire	Oui
Échange	Au fur et à mesure de l'usure normale
Entretien	Au bon soin du salarié
Restitution au départ	Obligatoire
Non-restitution	Montant équivalent déduit du salaire

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser la gestion des vêtements de travail pour sécuriser la déduction éventuelle.

Aspect	Détail
Remise initiale	Documenter la remise par bon de réception signé
Inventaire	Tenir un registre des vêtements attribués à chaque salarié
Valeur	Conserver les factures d'achat pour justifier le montant
Départ du salarié	Demander la restitution avant l'établissement du solde de tout compte
Déduction	Retenue sur le dernier salaire ou le solde de tout compte
Contestation	L'employeur doit prouver la remise et la non-restitution

Pratiques et recommandations

Formaliser la remise des vêtements de travail par un bon de réception signé par le salarié, détaillant la nature et la quantité des articles, constitue la preuve indispensable en cas de contestation.

Rappeler l'obligation de restitution dans la lettre de préavis ou lors de l'entretien de départ réduit le risque de non-restitution involontaire.

Évaluer la valeur résiduelle du vêtement en tenant compte de son ancienneté et de son usure garantit une déduction proportionnée et défendable.

Inscrire la clause de restitution et la possibilité de déduction dans le contrat de travail ou le règlement intérieur renforce la sécurité juridique de l'opération, en lien avec les règles de paiement des salaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 24.2 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Vêtements de travail et retenue en cas de non-restitution
Art. <u>L.224-1</u> et s. du Code du travail	Protection du salaire et retenues autorisées
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Solde de tout compte

La déduction ne peut excéder la valeur réelle des vêtements non restitués et doit figurer de manière détaillée sur le décompte final. L'employeur qui ne peut prouver la remise initiale des vêtements ne peut pas procéder à la retenue. Cette disposition conventionnelle ne s'étend pas aux équipements de protection individuelle, qui relèvent d'un régime distinct.

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.