

NOTE D'INFORMATION

Tenue de travail – Temps d'habillage/déshabillage



Vous imposez peut-être à vos salariés le port d'une tenue de travail particulière, soit pour respecter des dispositions prévues par votre convention collective, soit par choix pour l'image de votre entreprise ou la sécurité de vos salariés.

Nous vous informons ou vous rappelons qu'en cas de tenue de travail imposée, il convient de prévoir :

>> UNE CONTREPARTIE DU TEMPS D'HABILLAGE OU DE DÉSHABILLAGE

Au regard des dispositions prévues par le Code du travail, **le temps d'habillage et de déshabillage doit dans tous les cas faire l'objet de contreparties** (article L. 3121-3) dès lors que deux conditions sont réunies :

- ▶ Le port de la tenue de travail est obligatoire (l'obligation peut être imposée par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail) ;
- ▶ L'habillage et le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail (dans des vestiaires par exemple).

Le temps nécessaire doit faire l'objet d'une **contrepartie financière ou sous forme de repos**. Cette contrepartie doit être déterminée par accord collectif ou par le contrat de travail.

>> L'ENTRETIEN DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur impose le port d'une tenue de travail à ses salariés, il a l'obligation d'en assumer financièrement l'entretien, et ce, quelles que soient les raisons qui justifient le port de cette tenue (sécurité, hygiène, considération d'ordre commercial...).

Plusieurs modalités de prise en charge sont envisageables :

- ▶ La signature d'un contrat de nettoyage avec une entreprise spécialisée qui assurera l'entretien des vêtements de travail ;
- ▶ Le versement d'une prime de salissure couvrant les frais d'entretien de leurs vêtements de travail ;
- ▶ Le remboursement des frais correspondants sur présentation des justificatifs (factures de laverie, de pressing...) ;
- ▶ La mise à disposition de machines permettant aux salariés de procéder eux-mêmes à l'entretien de leurs vêtements de travail sur le lieu de travail.

En cas de prise en charge forfaitaire mensuelle, via une prime d'un montant fixe, il n'y a pas lieu de constater que les salariés concernés ont effectivement engagé, au cours du mois, des frais à hauteur de la somme qui leur est allouée.

⚠ Afin que ce montant puisse être exonéré de cotisations sociales, il convient qu'il soit proratisé en cas d'absence du salarié au cours du mois.

Nous vous remercions de nous faire savoir si vos salariés ont une tenue de travail imposée, et quelles sont les modalités à appliquer en paie concernant le temps d'habillage et de déshabillage, ainsi que la prise en charge des frais d'entretien.



**Contactez votre gestionnaire de paie
au 02 38 66 36 81**