

Vêtements de travail

Mes travailleurs doivent-ils porter des vêtements de travail ? Est-ce une obligation ? Qui doit les fournir et les entretenir ? Qu'est-ce que je risque si je ne les fournis et/ou je ne les entretiens pas ?

Mai 2013

La législation entend par vêtement de travail, le vêtement fourni par l'employeur et que le travailleur doit porter dans le seul but d'éviter de se salir. Il ne faut pas le confondre avec un équipement de protection individuelle (EPI) qui est destiné à apporter une protection adéquate contre les dangers de certaines activités.

■ 1. Obligation de porter un vêtement de travail ? ■

Le port du vêtement de travail est obligatoire sauf si l'activité n'est pas salissante.

Il n'est pas non plus obligatoire si les travailleurs doivent déjà porter un uniforme ou un vêtement de travail standardisé (ex : Horeca, hôtesses de l'air,...).

■ 2. Conditions du vêtement de travail ■

Le vêtement de travail doit :

- Présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité ;
- Etre approprié aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;
- Etre adapté aux exigences d'exercice des activités par le travailleur et aux conditions de travail existantes ;
- Tenir compte des exigences ergonomiques ;
- Etre adapté aux mensurations du travailleur ;
- Etre confectionné avec des matières non allergènes, résistantes à l'usure et au déchirement, et être adapté aux saisons.

■ 3. Obligation de l'employeur ■

L'employeur est tenu de fournir gratuitement un vêtement de travail à ses travailleurs dès le début de leurs activités et il en reste le propriétaire.

L'employeur doit assurer ou faire assurer, à ses frais, le nettoyage des vêtements de travail au moyen de produits les moins allergisants possible, de même que la réparation et l'entretien en état normal d'usage, ainsi que leur renouvellement en temps utile.

Il est interdit de permettre au travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et l'entretien de son vêtement de travail ou de veiller lui-même à son renouvellement, même contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité sauf si ceci est autorisé dans une CCT sectorielle.

C'est notamment le cas dans les secteurs suivants : la CP 302 – HORECA, CP 119 – commerce alimentaire, CP 118 – industrie alimentaire, CP 118.03 – boulangeries et pâtisseries, CP 124- construction mais seulement pour l'entretien.

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation peut être puni d'une sanction de niveau 3 prévue par le code pénal social à savoir une amende pénale de 100 à 1000 euros ou une amende administrative de 50 à 500 euros.

■ 4. L'équipement de protection individuelle ■

Lorsque le port d'un équipement est obligatoire, l'employeur doit en assurer la mise à disposition. Ce sont des équipements qui servent à protéger la personne qui les porte contre les dangers qui menacent sa santé et/ou sa sécurité. Exemples : gants de travail, protège-poignets, genouillères, lunettes solaires, masques anti-poussières, lunettes de sécurité, etc.