



Exp.: HUT - rue Ernest Blerot 1 - 1070 BRUXELLES

Votre communication:

Vos références:

Nos références:
HUT/34040/N/GP

Bruxelles,

Objet: Entretien des vêtements de travail par les travailleurs eux-mêmes - conformité des conventions collectives avec le code du bien-être au travail - position de HUT-CBE en vue d'une publication sur le site web

Cette note contient une position commune entre les administrations HUT et CBE concernant l'interprétation et l'application de la législation sur le bien-être au travail, en particulier de la Loi relative au bien-être des travailleurs et du Code du bien-être au travail. Cette note est conçue comme un outil pour les employeurs, les travailleurs et les services d'inspection qui doivent appliquer cette législation sur le terrain. Bien entendu, cette position ne porte pas préjudice à l'appréciation souveraine des cours et tribunaux.

Cette note concerne l'entretien des vêtements de travail par les travailleurs eux-mêmes, moyennant indemnisation, contrairement au principe général selon lequel les vêtements de travail sont entretenus par l'employeur, et ce en application d'une convention collective de travail. Une distinction est faite entre le régime applicable depuis 2007 (lorsque la possibilité a été introduite de déroger au principe général par le biais d'une cct), et le régime qui doit être considéré comme applicable avant 2007 (lorsqu'il n'y avait pas de possibilité de déroger au principe général), dans l'attente d'une clarification de la réglementation en la matière.

La problématique de l'entretien des vêtements de travail à partir du 25 janvier 2007

Le livre IX, titre 3 du code du bien-être au travail impose à **l'employeur l'obligation de mettre des vêtements de travail à la disposition** de ses travailleurs et de les renouveler en temps utile. **L'employeur assure également le nettoyage, l'entretien et la réparation de ces vêtements de travail.** Ces mesures ne peuvent pas entraîner des frais pour les travailleurs. Le code a repris ces règles du texte de l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail, et celles-là figuraient auparavant dans les articles 103bis1 à 103bis3 du RGPT (Règlement général pour la protection du travail). La ratio legis de l'obligation de l'employeur de nettoyer les vêtements de travail, et donc de ne pas les faire nettoyer par le travailleur lui-même, est le fait que le nettoyage de ces vêtements pourrait présenter des risques pour la santé du travailleur et de son entourage immédiat.

En vertu de l'article IX.3-4, alinéa 2, du Code, **les travailleurs peuvent être autorisés à acheter, renouveler, nettoyer, entretenir et réparer eux-mêmes les vêtements de travail, si cela est prévu dans une convention collective de travail rendue obligatoire qui ne peut être conclue que s'il ressort des résultats de l'analyse des risques visée à l'article I.2-6 du Code que le vêtement de travail ne comporte pas de**

risque pour la santé du travailleur et de son entourage. Cette possibilité de déroger par convention collective de travail à l'obligation pour l'employeur d'entretenir les vêtements de travail a été introduite dans l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail par l'arrêté royal du 19 décembre 2006, publié au Moniteur belge du 15 janvier 2007 et elle est donc entrée en vigueur le 25 janvier 2007.

Il ressort de la manière dont l'article est formulé que la conclusion de la convention collective de travail dépend de la réalisation d'une **analyse des risques au niveau du secteur. En pratique, cela est souvent difficile ou impossible à mettre en œuvre**, car au sein d'une même commission paritaire (et donc du même secteur), différents employeurs sont présents, qui connaissent des risques très divergents pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Pour cette raison, le code ne prévoit la possibilité d'une analyse de risque qu'au niveau de l'entreprise, et non au niveau d'un secteur (cf. art. I.2-6 Code).

Afin de pouvoir appliquer efficacement la disposition de l'article IX.3-4, alinéa 2 du Code - et donc d'offrir aux travailleurs la possibilité de s'occuper eux-mêmes du nettoyage, de l'entretien et de la réparation des vêtements de travail, sous réserve de l'octroi d'une prime ou d'une indemnité - **cette disposition (dans l'attente d'une adaptation de la réglementation) doit être interprétée comme suit.**

Lorsqu'une convention collective de travail est conclue fixant une prime ou une indemnité pour les travailleurs qui assurent eux-mêmes le nettoyage, l'entretien et la réparation des vêtements de travail, cette prime ou indemnité ne peut être accordée par l'employeur que s'il a effectué une analyse des risques dans son entreprise et que les résultats de cette analyse des risques démontrent que les vêtements de travail ne présentent pas de risque pour la santé du travailleur et de son entourage. En effet, dans ce cas, le travailleur peut ramener les vêtements de travail à la maison et s'occuper du nettoyage, de l'entretien et de la réparation (contre paiement de la prime ou de l'indemnité prévue par la convention collective de travail). **L'analyse des risques ne doit donc pas être effectuée au niveau du secteur, mais bien au niveau de l'entreprise.** Si les résultats de l'analyse des risques au niveau de l'entreprise sont favorables, l'employeur peut autoriser le travailleur à emporter avec lui les vêtements de travail pour le nettoyage, l'entretien et la réparation et cet employeur est tenu, en application de la convention collective de travail, d'accorder à ce travailleur une prime ou une indemnité et de la payer.

La problématique de l'entretien des vêtements de travail avant le 25 janvier 2007.

Avant l'entrée en vigueur de cette modification de l'arrêté royal du 6 juillet 2004, les mêmes règles concernant les vêtements de travail que celles qui figuraient déjà aux articles 103bis1 à 103bis3 du RGPT s'appliquaient. **Jusqu'en 2007, il n'existait donc aucune dérogation au principe selon lequel le nettoyage des vêtements de travail devait être effectué par l'employeur.** En d'autres termes, le RGPT ne prévoyait pas la possibilité de prévoir, en application d'une convention collective de travail, d'autres modalités de nettoyage, d'entretien et de réparation et ceci contre le paiement d'une prime. Toutes les conventions collectives de travail conclues avant le 25 janvier 2007 sont donc illégales de principe. **Toutefois, on peut affirmer que l'employeur dispose de deux options possibles pour les conventions collectives conclues au cours de cette période :**

- ✓ Soit il applique la convention collective de travail et il paie la prime ou l'indemnité au travailleur. Dans ce cas, il est admis que l'employeur a effectué une analyse des risques au niveau de l'entreprise, qui démontre que le nettoyage, l'entretien ou la réparation des vêtements de travail par le travailleur ne présente pas de risque pour la santé du travailleur et de son entourage (conformément à ce qui est stipulé dans le Code). Cela signifie que ces conventions collectives de travail sont interprétées de manière à ce que leurs dispositions soient compatibles avec les dispositions actuelles du Code ;
- ✓ Soit il n'applique pas la convention collective de travail et ne verse pas de prime ou d'indemnité au travailleur. Dans ce cas, l'employeur doit lui-même assurer le nettoyage, l'entretien ou la réparation des vêtements de travail à ses propres frais.

Cette interprétation est temporaire et s'appliquera que jusqu'à ce que les dispositions du Code soient clarifiées. Toutefois, dès lors que ce sera le cas, toutes les conventions collectives de travail conclues sous le régime des articles 103bis1 à 103bis3 du RGPT doivent être revues et les conventions collectives de travail conclues en application du code doivent être adaptées.

Aurore Massart Directrice-générale Direction générale Humanisation du Travail	Paul Tousseyn Directeur-général Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail