

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 101 du 21 avril 2006 relatif au projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail.

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 28 février 2006, adressée au président du Conseil supérieur, le Ministre de l'Emploi a sollicité l'avis du Conseil supérieur, dans les deux mois de la saisine, sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur a traité le projet lors de sa réunion du 10 mars 2006.

Le projet a pour objectif d'adapter la réglementation actuelle aux demandes de certains secteurs qui pratiquent couramment l'octroi d'une prime ou d'une indemnité aux travailleurs pour l'entretien des vêtements de travail.

Cette pratique est inscrite dans ce projet d'arrêté comme une exception à la règle générale, et soumise à des conditions.

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 21 AVRIL 2006

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail émet l'avis divergent suivant au sujet du projet d'arrêté royal qui a été soumis:

A. Points de vue des représentants des travailleurs:

La FGTB souhaite s'abstenir pour ce dossier.

La CSC propose d'adapter le projet d'AR modifiant l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail comme suit:

Article 1er: insérer un alinéa 3 libellé comme suit:

Un troisième paragraphe est inséré à l'article 6 de l'arrêté royal du 6 juillet 2004:

'Il est interdit de demander au travailleur un cautionnement lors de la fourniture du vêtement de travail. Une exception à cette interdiction ne peut se faire que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente.'

La CSC renvoie à ce sujet à l'obligation pour l'employeur de mettre à disposition du travailleur les outils et matériaux qui sont nécessaires à l'exécution du travail (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 20, 1°), la nullité des clauses contraires aux disposi-

tions de cette loi pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations (article 6) et le caractère restrictif des cautionnements introduit par la loi du 18 juillet 1985 et de la CCT n° 41.

Pour la même raison, la CSC propose de modifier également l'article 21 de l'arrêté royal du 13 juin 2005 relatif à l'utilisation des EPI en insérant dans le projet soumis un article supplémentaire et d'adapter en conséquence le titre du projet. Cet article supplémentaire s'énonce:

‘ Un alinéa 3 est inséré à l'article 21 de l'arrêté royal du 13 juin 2005 relatif à l'utilisation d'équipements de protection individuelle:

'Il est interdit de demander au travailleur un cautionnement lors de la fourniture des E.P.I.. Une exception à cette interdiction ne peut se faire que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente.'

La CGSLB étaye l'avis de la CSC.

B. Points de vue des représentants des employeurs:

Les représentants des organisations des employeurs émettent un avis favorable à propos du projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail.

Ils attirent toutefois l'attention sur le fait que l'application de cet arrêté pourrait échouer sur la partie de phrase «[...] pour autant que les vêtements de travail ne constituent aucun risque pour la santé du travailleur et de son entourage directe[...]»

Si la notion "ne constituent **aucun risque** pour la santé du travail et de son entourage direct" est littéralement interprétée, la possibilité de déroger par une CCT de la règle générale pour toutes les entreprises et secteurs risque de devenir une coquille vide.

Les organisations des employeurs plaident donc pour adapter le texte:

«Il est interdit de permettre au travailleur d'acquiescer ses propres vêtements de travail, d'en assurer lui-même le nettoyage, la réparation et l'entretien 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 convention collective de travail rendue obligatoire qui ne peut être conclue que s'il ressort des résultats de l'évaluation des risques que le travailleur et son entourage n'encourent aucun risque pour la santé.»

Les organisations des employeurs indiquent en outre qu'il doit aussi être possible d'établir des conventions concernant les vêtements de travail au niveau des entreprises, car il y a parfois des cas individuels qui exigent une réglementation spéciale au niveau de l'entreprise. Il peut par exemple s'agir de travailleurs qui sont allergiques au produit qui est utilisé par l'entreprise pour le nettoyage des vêtements de travail.

En ce qui concerne la problématique de l'application d'un système de cautionnement pour les vêtements de travail ou les équipements de protection individuelle, les organisations des employeurs indiquent que les cautionnements ne dérogent pas au principe des directives de l'Union européenne. Les cautionnements n'ont rien à voir avec la sécurité ou protection des travailleurs. Ils ont été institués pour d'autres raisons telles que le respect et le soin pour les

matériaux et les moyens mis à disposition. Les pratiques illégales (par exemple retenue de salaire) doivent bien entendu être résolues mais cela sort également du cadre de la réglementation du bien-être.

III. DECISION

Remettre l'avis à Monsieur le Ministre de l'Emploi.