



## Les vêtements dans l'entreprise

<b>I. L'employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire aux salariés ?</b>	<b>1</b>
<b>II. L'employeur qui impose une tenue vestimentaire spécifique doit-il la fournir aux salariés ?</b>	<b>3</b>
<b>A. Les frais d'entreprise</b>	<b>3</b>
1. Les trois conditions cumulatives permettant d'exclure les frais d'entreprise de l'assiette des cotisations sociales	3
▪ La fourniture de vêtements	3
a. Les vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur.	3
b. Leur port doit être obligatoire	4
c. Les vêtements ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié	4
➤ La restitution quotidienne des vêtements mis à disposition	4
➤ L'interdiction du port des vêtements en dehors de l'activité professionnelle	5
▪ Les frais d'entretien	6
2. Modèle de texte réglementant le port et la fourniture de vêtements	6
<b>B. Avantages en espèces et en nature</b>	<b>8</b>
1. L'employeur rembourse au salarié l'achat des vêtements	8
2. L'employeur fournit gratuitement les vêtements aux salariés	8
3. L'employeur fournit les vêtements aux salariés à un tarif préférentiel	9

### I. L'employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire aux salariés ?

Selon l'article 39 de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241) :

« Une présentation générale adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié **dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle.**  
 Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifiques seraient **imposés**, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur dont il garde la propriété ».

En application de cet article, l'employeur est en droit :

- de demander aux salariés de porter une tenue vestimentaire impeccable et adaptée au style du magasin (exemple : pas de « jeans » si la boutique vend des vêtements haut de gamme).

*Remarque ! Si le salarié justifie avoir exposé des frais anormaux d'habillement (achat de tenues haut de gamme par exemple pour correspondre au style du magasin), l'employeur doit rembourser ces frais professionnels.*

- d'interdire aux salariés de porter une marque concurrente apparente qui pourrait porter un préjudice manifeste à l'entreprise.
- d'imposer aux salariés le port d'un uniforme (exemples : gilet rouge, tee-shirt avec logo de l'entreprise) ou d'une tenue ou d'une marque spécifique (exemple : vêtements vendus par le magasin).

Ces exigences vestimentaires doivent rester proportionnées et justifiées au but poursuivi (raisons de stratégie commerciale).

**Attention ! L'employeur peut réglementer la tenue vestimentaire des seuls salariés en contact avec la clientèle : personnel de vente, responsable de magasin, commerciaux,...** (Article 39 CCN n°3241 + Soc. 3 juin 2009, n°08-40346).

***A noter ! Les obligations mises à la charge d'un salarié par une convention collective lui sont opposables, en l'absence de mention dans le contrat de travail, dès lors qu'il a été informé de l'existence de la collective applicable et mis en mesure d'en prendre connaissance (Soc.8 janvier 1997).***

Pour rappel, l'employeur :

- 1° Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- 3° Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Un avis (note de service) est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

L'employeur doit respecter ces obligations d'information sur la CCN afin de pouvoir demander à un salarié de respecter l'article 39 de la CCN.

Nous vous conseillons de reprendre la disposition conventionnelle dans une clause du contrat de travail ou dans un avenant, afin que le salarié ne puisse pas vous opposer un défaut d'information sur la CCN.

Le refus du salarié d'accepter le port d'une tenue vestimentaire peut constituer une sanction disciplinaire.

*Exemple : le licenciement pour faute d'une salariée en contact avec la clientèle qui se présente au travail en survêtement est fondé sur une cause réelle et sérieuse (Soc.6 nov. 2001 n°99-43988).*

## II. L'employeur qui impose une tenue vestimentaire spécifique doit-il la fournir aux salariés ?

Selon l'article 39 de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241) :

(...) Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifiques seraient **imposés**, ceux-ci seront **fournis et entretenus** par l'employeur dont il garde la propriété ».

Selon la CCN, l'employeur doit donc fournir et entretenir les vêtements dont le port est imposé. Il peut s'agir d'un uniforme ou des vêtements vendus dans le magasin. Cette fourniture de vêtements de travail correspond soit à des frais d'entreprise (A) soit un à avantage en nature (B).

*A noter ! L'employeur ne peut pas contraindre un salarié à acheter les vêtements dont il impose le port dans l'entreprise. Le salarié serait en droit de réclamer le remboursement de ces frais exposés dans le cadre de son travail et dans l'intérêt de l'employeur.*

### A. Les frais d'entreprise

La direction de la sécurité sociale considère que l'employeur peut être conduit à rembourser l'achat des vêtements au salarié ou à mettre à sa disposition des vêtements sans qu'il s'agisse pour autant d'un élément de rémunération, d'un avantage en nature ou d'une indemnisation de frais professionnels.

Les sommes ou biens attribués correspondent à la prise en charge de frais relevant de l'activité de l'entreprise et non de frais liés à l'exercice normal de la profession du salarié.

Les frais pris en charge à ce titre par l'employeur sont donc exclus de l'assiette des cotisations sociales et de la CSG CRDS, même en cas d'application de l'abattement forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels. Ces frais correspondent à des charges d'exploitation de l'entreprise.

#### > Circulaire ministérielle n° 2003/7 du 7 janvier 2003

### 1. Les trois conditions cumulatives permettant d'exclure les frais d'entreprise de l'assiette des cotisations sociales

#### ▪ La fourniture de vêtements

Sont considérés comme des frais d'entreprise la mise à disposition gratuite de vêtements ou le remboursement de l'achat des vêtements qui sont de coupe ou de couleur (uniformes, notamment) fixées par les entreprises spécifiques à une profession et **qui concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.**

#### a. Les vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur.

En vue d'un éventuel contrôle, l'employeur doit être en mesure de produire la disposition attestant de la propriété du vêtement.

Lorsque les vêtements de travail sont loués à une entreprise de location-service, l'employeur peut bénéficier de l'exonération au titre des frais d'entreprise, dès lors que les conditions b et c sont remplies (Circ. DSS 19/08/05).

**LES DOCUMENTS ET RECOMMANDATIONS CONTENUS DANS CE DOCUMENT NE 3  
REVETENT PAS DE CARACTERE SYSTEMATIQUE  
ET NE CONSTITUENT EN AUCUN CAS UN AVIS JURIDIQUE**

**b. Leur port doit être obligatoire**

**Cette obligation doit être prévue par une disposition conventionnelle individuelle ou collective ou d'une réglementation interne à l'entreprise.**

L'employeur doit être en mesure de produire la disposition attestant du caractère obligatoire du port : clause du contrat de travail ou du règlement intérieur, note de service, courrier individuel, etc.

**c. Les vêtements ne doivent pas être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié**

Si les vêtements peuvent être portés en dehors de l'activité professionnelle, pour un usage personnel, ils seront considérés comme des avantages en nature, voir 2.).

L'employeur doit être en mesure de prouver que le vêtement n'est pas mis à la disposition du salarié de manière permanente et ne peut donc pas être utilisé pour un usage personnel.

*A titre d'illustration, la Cour de cassation a décidé que la fourniture gratuite par l'employeur à ses salariés d'articles d'habillement, quand bien même ceux-ci seraient utilisés au cours de l'emploi, constitue un avantage en nature accordé en contrepartie ou à l'occasion du travail, soumis à cotisations sociales (Cass.Soc. 18 mars 1993, n°90-21540).*

**En pratique**, pour que la mise à disposition ne constitue par un avantage en nature mais des frais d'entreprise, deux solutions nous semblent envisageables :

- imposer la restitution des vêtements à la fin de la journée de travail (conseillé)
- OU**
- interdire le port des vêtements en dehors de l'activité professionnelle (contestable)
- **La restitution quotidienne des vêtements mis à disposition**

Les salariés doivent revêtir et enlever leur tenue de travail sur le lieu de travail (cabines d'essayage ou vestiaires), afin de la rendre à l'employeur, ce qui empêche le port en dehors de l'entreprise.

**⇒ Qualification du temps d'habillage et de déshabillage.**

Selon l'article L3121-3 du Code du Travail, les temps d'habillage et de déshabillage ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif (non rémunérés).

Néanmoins, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est **imposé** par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail **et** que l'habillage et le déshabillage **doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (...)**.

Il convient donc de distinguer deux hypothèses :

- Habillage et déshabillage pendant les horaires de travail

Si l'employeur autorise les salariés à revêtir et enlever leur tenue pendant leurs horaires de travail, tels qu'indiqués dans le contrat de travail ou affichés, les temps d'habillage et de déshabillage qui coïncident avec les horaires de travail ne doivent à notre sens entraîner aucune perte de rémunération.

*Exemple : horaires de travail : 10h-19h*

*Les salariés arrivent à 10h au magasin et se mettent en tenue à partir de 10h. Les salariés restent en tenue jusqu'à 18h50 pour pouvoir partir à 19h. Le salarié perçoit son salaire habituel.*

▪ Habillage et déshabillage en dehors des horaires de travail

*Exemple : horaires de travail : 10h-19h, habillage entre 9h50 et 10h et déshabillage entre 19h et 19h10.*

Dans ce cas, les temps d'habillage et de déshabillage ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif (non rémunérés).

Ils doivent cependant faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ou sous forme financière **si 2 conditions sont remplies :**

1) le port de la tenue de travail est obligatoire (accord collectif d'entreprise ou règlement intérieur ou note de service ou contrat de travail)

2) le salarié a l'obligation de revêtir et enlever la tenue sur le lieu de travail, ce qui est le cas dans notre hypothèse vu que les tenues sont restituées à la fin de chaque journée de travail.

> Soc.26 mars 2008, n°05-41476, Soc.3 juin 2009, n°07-42646

*Exemple de compensation financière : prime annuelle de 150 € bruts ou prime mensuelle de 20€ bruts par mois ou repos*

➤ **L'interdiction du port des vêtements en dehors de l'activité professionnelle**

L'employeur peut permettre aux salariés de conserver les vêtements mis à disposition, à condition que ces derniers **ne soient pas autorisés à les porter en dehors du temps de travail.**

L'interdiction doit être notifiée par écrit : clause du contrat de travail, règlement intérieur, courrier individuel remis en main propre contre décharge ou adressé par lettre RAR, note de service...

Ce document devra être présenté en cas de contrôle Urssaf.

**Il convient de noter que cette solution est cependant plus contestable juridiquement que celle consistant à restituer la tenue chaque jour, étant donné que le salarié est en possession des vêtements à son domicile.**

⇒ **Qualification du temps d'habillage et de déshabillage**

Le salarié en possession de sa tenue a la possibilité de procéder à l'habillage et au déshabillage soit à son domicile soit sur le lieu de travail.

- Au domicile

L'employeur n'a pas l'obligation de verser une contrepartie sous forme de repos ou financière.

- Sur le lieu de travail

→ Pendant les horaires si l'employeur l'autorise : pas de perte de salaire

→ Avant et après les horaires de travail : pas de contrepartie en repos ou financière si le salarié n'est pas contraint de procéder à l'habillage sur le lieu de travail. Si l'employeur exige un habillage/déshabillage sur le lieu de travail, les contreparties doivent être versées.

### ▪ Les frais d'entretien

Selon l'article 39 de la CCN n°3241, les vêtements sont entretenus par l'employeur. Cette obligation d'entretien des vêtements est conforme à la jurisprudence (Soc.21 mai 2008, n°06-44044).

Il peut s'agir de frais de nettoyage ou de réparation.

L'employeur peut soit :

-rembourser les frais réellement exposés par les salariés (ex : facture de pressing, facture de lessive) ;

-prendre en charge directement l'entretien ;

-allouer une prime de salissure.

*Exemple : l'octroi d'un baril de lessive de 3 kgs par trimestre a été admis par les juges (CA Versailles, 1<sup>ère</sup> ch. 29 juin 2006).*

Les frais d'entretien des vêtements qui remplissent les conditions des frais d'entreprise relèvent des frais d'entreprise et sont exonérés socialement.

Toutefois, ne peuvent être considérés comme frais d'entreprise les primes de salissure versées par l'employeur, lorsque :

-les primes sont calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées ;

-les primes sont versées pendant les congés payés ;

-les primes sont versées à la quasi-totalité du personnel alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet.

### >Circulaire 2003-7 du 7 janvier 2003

## 2. Modèle de texte réglementant le port et la fourniture de vêtements

Ce texte peut figurer dans une clause du contrat de travail ou dans le règlement intérieur/note de service ou dans un courrier remis au salarié contre décharge ou par RAR.

**Objet : obligation du port d'une tenue spécifique de travail en vue de concourir à la démarche commerciale de l'entreprise**

Selon l'article 39 de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, nous vous informons qu'une présentation générale

adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle. L'employeur peut imposer un uniforme ou une marque de vêtements spécifique.

Compte tenu de votre emploi de < préciser : vendeur (se), chef/responsable de magasin, etc> en contact avec la clientèle et en vue promouvoir les produits du magasin, la direction mettra à votre disposition à compter du <date> des vêtements du magasin, à savoir <préciser ex : nombre de tenues par saison...>.

Pendant vos horaires de travail, le port de ces vêtements est **obligatoire**.

### **Choisir entre les 2 options :**

#### ***Option 1 :***

Ces vêtements demeurent la propriété de l'entreprise. Ils devront être restitués à la fin de chaque journée de travail selon les modalités suivantes : <préciser le moment et le lieu de l'habillage/déshabillage>.

Ils ne pourront pas, sauf autorisation expresse de la direction, être emportés à votre domicile.

L'entretien des tenues sera assuré par l'entreprise.

### **OU**

#### ***Option 2 :***

Ces vêtements demeurent la propriété de l'entreprise et leur usage est limité au cadre strictement professionnel. Il vous est donc interdit de les porter, de les utiliser ou de les prêter à des tiers en dehors de votre activité professionnelle et de votre temps de travail.

### **Au choix :**

L'habillage/déshabillage doit s'effectuer à votre domicile.

OU

L'habillage/déshabillage peut s'effectuer au choix à votre domicile ou sur le lieu de travail selon les modalités suivantes : <préciser le moment et le lieu de l'habillage/déshabillage>.

Les tenues doivent être restituées sur demande de l'employeur et lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

### **Fin de choix.**

### **Au choix :**

L'entretien des tenues sera assuré par l'entreprise.

OU

Vous assurerez l'entretien des tenues. Les frais seront pris en charge par l'entreprise selon les modalités suivantes <>.

### **Fin de choix**

### **Fin de choix entre les 2 options**

Tout refus, sans motif légitime et impérieux, de porter les vêtements imposés par la Direction sera considéré comme un acte d'insubordination, susceptible de sanctions disciplinaires.

## **B. Avantages en espèces et en nature**

En application de l'alinéa 1 de l'article L242-1 du code de la Sécurité sociale, tout avantage en espèces ou en nature versé en contrepartie ou à l'occasion du travail doit être soumis à cotisations.

L'avantage en nature consiste dans la fourniture gratuite ou à un tarif préférentiel ou dans la mise à disposition d'un bien, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait normalement dû supporter.

### **>Circulaire 2003-7 du 7 janvier 2003 et circulaire du 19 août 2005**

Trois situations peuvent être identifiées :

#### **1. L'employeur rembourse au salarié l'achat des vêtements**

Le remboursement par l'employeur des dépenses d'habillement aux salariés ne constitue pas un frais d'entreprise si :

-les salariés sont propriétaires des vêtements

Ou

-les vêtements demeurent la propriété de l'employeur mais les salariés sont autorisés à les porter en dehors de l'activité professionnelle.

Ou

-le port des vêtements dans l'entreprise n'est pas obligatoire

Dans ces cas, le remboursement est considéré comme un **avantage en espèces** qui doit être réintégré dans l'assiette de cotisations.

#### **2. L'employeur fournit gratuitement les vêtements aux salariés**

La fourniture de vêtements ne constitue pas des frais d'entreprise si :

-les salariés sont propriétaires des vêtements et donc autorisés à les utiliser à des fins personnelles.

Ou

-les vêtements demeurent la propriété de l'employeur mais les salariés sont autorisés à les porter en dehors de l'activité professionnelle.

Ou

-le port des vêtements dans l'entreprise n'est pas obligatoire (les vêtements peuvent être portés en dehors de l'activité professionnelle).

### **Régime social de la fourniture de vêtements à titre gratuit :**

Dans ces cas, la fourniture gratuite de vêtements correspond à un avantage en nature. Il convient de réintégrer la totalité de l'avantage dans l'assiette des cotisations.

### **Evaluation de l'avantage en nature :**

L'avantage en nature est retenu dans la base de calcul des cotisations pour sa valeur réelle, arrondie à la dizaine de centimes d'euro la plus proche (Arrêté 10/12/2002, article 6). La valeur réelle est déterminée sur la base de l'économie réalisée par les salariés en bénéficiant.

### **3. L'employeur fournit les vêtements aux salariés à un tarif préférentiel**

*A noter ! L'employeur ne peut pas contraindre un salarié à acheter au tarif normal ou à un tarif préférentiel les vêtements dont il impose le port dans l'entreprise. Le salarié serait en droit de réclamer le remboursement de ces frais exposés dans le cadre de son travail et dans l'intérêt de l'employeur.*

Dans cette hypothèse, le salarié est propriétaire des vêtements et peut les porter pendant et en dehors de son activité professionnelle.

### **Le régime social de la fourniture de vêtements à un tarif préférentiel :**

L'Administration a introduit une tolérance : les fournitures de produits réalisés par l'entreprise à des conditions préférentielles ne constituent pas des avantages en nature dès lors que leurs réductions tarifaires n'excèdent pas 30% du prix de vente public normal, toutes taxes comprises. L'évaluation doit être effectuée par référence au prix de vente toutes taxes comprises pratiqué par l'employeur pour le même produit, à un consommateur non salarié de l'entreprise.

Quel est le prix public TTC pratiqué par l'employeur ?

Selon la circulaire du 19/08/05, lorsqu'une entreprise vend uniquement à des détaillants, c'est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année pour la vente du même produit à ses clients détaillants.

Lorsque le produit est habituellement commercialisé dans une boutique, c'est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année par l'employeur pour la vente du même produit à la clientèle de la boutique.

Lorsque la remise dépasse 30% du prix de vente normal, il convient de réintégrer la totalité de l'avantage en nature dans l'assiette.

*Exemple : prix public TTC d'un vêtement = 100 €.*

*S'il y a fourniture gratuite, l'avantage en nature équivalant à 100€ doit être réintégré dans l'assiette des cotisations.*

*S'il y a réduction tarifaire de 50€, soit 50% du prix public TTC, l'avantage en nature est donc évalué à  $100 - 50 = 50$ € et doit être réintégré en totalité dans l'assiette des cotisations.*

**ATTENTION !** Il convient de noter que cette tolérance concerne les biens **produits** par l'entreprise qui emploie le salarié et exclut les produits acquis par l'entreprise auprès d'un fournisseur ou d'une autre entreprise. Ainsi, le rabais obtenu par l'employeur, en raison de l'achat de biens en grosses quantités auprès d'un fournisseur, ne peut entrer dans le champ d'application de cette tolérance et est donc constitutif d'un avantage en nature.

Par conséquent, les entreprises de vente au détail d'habillement de la branche ne seront pas concernées par la tolérance des 30%, lorsque les produits mis à disposition des salariés ont été acquis auprès de fournisseurs.

*Exemple : prix public TTC = 100€. La réduction tarifaire est de 20€ représentant 20% du prix public TTC. Dès qu'il y a remise, même si elle ne dépasse pas 30% du prix public TTC, l'avantage en nature évalué à 20€ est réintégré en totalité dans l'assiette des cotisations.*

### **Evaluation de l'avantage en nature :**

L'évaluation de l'avantage en nature « vêtement » est déterminée par rapport à sa valeur réelle, sous déduction du prix d'acquisition acquitté par le salarié. Leur montant est arrondi à une dizaine de centimes d'euros la plus proche.

\*\*\*

Sophie JAMI  
Responsable Juridique des Affaires Sociales