

Paris, le 16 JAN. 2015



Mesdames et messieurs les directeurs  
des services à compétence nationale

S/C des directeurs généraux d'administration centrale

Secrétariat général

n° 45

Service des ressources humaines

Sous-direction des politiques de  
ressources humaines et des  
relations sociales

Bureau du dialogue social et de  
l'expertise statutaire

Sylvie Pisani  
sylvie.pisani@culture.gouv.fr

Téléphone : 01 40 15 32 46  
Télécopie : 01 40 15 85 64

SG/SRH2/BSDS/SP/2014/N°90

**Objet : dotation vestimentaire**

**P. J. :** - note SG du 17 décembre 2013 relative à la dotation vestimentaire  
- message complémentaire du 24 janvier 2014 diffusé via la liste LRRH

L'enquête sur la fourniture de vêtements à caractère professionnel, menée par le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire du secrétariat général pendant l'été 2012, a démontré qu'en plus de la fourniture de vêtements de travail, au sens strict du terme, s'est développée dans les services du ministère une pratique de prise en charge par les services de vêtements de ville, dépourvus de caractéristiques techniques ou de sigles (identifiant le service ou l'établissement) et dont le port n'est pas obligatoire pendant le service.

Par note du secrétaire général du 17 décembre 2013, complétée par les messages du bureau du dialogue et de l'expertise statutaire, il vous était rappelé que la fourniture de vêtements par l'employeur devait être considérée comme un avantage en nature dès lors que ceux-ci ne pouvaient être qualifiés de vêtements de travail. Cet avantage en nature, qui constitue un complément de revenu, doit être déclaré à l'URSSAF et les cotisations afférentes acquittées.

Alors qu'aucune information sur l'évolution des pratiques en matière de dotation vestimentaire n'a été portée à ma connaissance, il apparaît que très peu de services ont transmis au secrétariat général les éléments permettant de procéder à la déclaration de l'avantage en nature conformément à ce qu'il avait été indiqué dans la note précitée.

**Pour la dotation 2015**, je vous demande de bien vouloir entamer une concertation dans vos services pour redéfinir la composition et les modalités de prise en charge de la dotation vestimentaire. Celle-ci pourra soit être composée de vêtements de travail, soit continuer de consister en une mesure de maintien du pouvoir d'achat donnant alors lieu à déclaration auprès de l'URSSAF en tant qu'avantage en nature.

Dans les deux situations, l'utilisation de bons d'achats pourra être pérennisée. En effet, la modalité de la dépense importe peu (marchés, commandes directes, fourniture de bons d'achat) ; seule compte la nature de la dotation : si celle-ci permet d'acquérir des vêtements nécessaires à l'exercice des missions, elle ne constitue pas un avantage en nature.

Je vous rappelle que pour être qualifiée de vêtement de travail, la dotation vestimentaire doit répondre aux trois critères cumulatifs suivants :

- elle doit être nécessaire à l'exercice des fonctions,
- son port doit être obligatoire et contrôlé,
- elle doit répondre à des critères techniques ou esthétiques définis par l'employeur.

Pour définir la composition de la tenue de travail, vous devez donc procéder à une analyse qui doit prendre en compte la nature des activités, des contraintes liées au poste de travail et des risques auxquels sont confrontés les agents. Le médecin de prévention peut être associé à cette démarche. Je vous précise, d'ores et déjà, que rien ne justifie que le montant de la dotation soit limité ou systématique. Il peut donc être variable d'une année sur l'autre selon les besoins auxquels il répond.

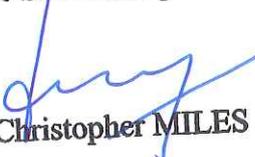
Le résultat de la concertation devra être formalisé dans une note interne, que vous veillerez à diffuser au sein de votre service, et qui précisera notamment :

- la nature de la dotation : vêtement de travail ou effets librement choisis,
- les modalités d'acquisition ainsi que les montants annuels maximum,
- l'information des personnels sur le contrôle du port des vêtements de travail ou sur la déclaration de l'avantage en nature.

Cette note interne devra également être transmise pour information au bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire qui se tient à votre disposition pour toute information complémentaire.

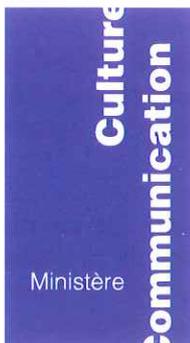
Enfin, je vous remercie de bien vouloir faire parvenir au bureau des affaires transversales (SRH) du secrétariat général, les déclarations d'avantage en nature éventuelles de chaque bénéficiaire impérativement avant le 10 octobre 2015.

**Le Secrétaire général**



**Christopher MILES**

Paris, le 17 DEC. 2013



Note à l'attention de

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux,  
directeurs et chefs de service de l'administration centrale

Mesdames et Messieurs les présidents et directeurs  
des établissements publics

Secrétariat général

1330

Service des ressources humaines

Sous-direction des politiques de  
ressources humaines et des  
relations sociales

Bureau du dialogue social et de  
l'expertise statutaire

Sylvie Pisani  
sylvie.pisani@culture.gouv.fr

Téléphone : 01 40 15 32 46  
Télécopie : 01 40 15 85 64

SG/SRH2/BSDS/SP/2013/N°142

**Objet : dotation vestimentaire.**

Mes services ont été interpellés sur les modalités de prise en charge des vêtements par les services et les établissements relevant du ministère de la culture et de la communication.

Les vêtements de travail sont constitués de vêtements assurant la protection des effets personnels des agents ou leur identification au sein de la structure, ainsi de ceux assurant la lutte contre les risques d'accidents et d'altérations de la santé. Ils sont exclusivement à la charge de l'employeur<sup>1</sup> et leur dotation est encadrée par des dispositions du code du travail<sup>2</sup> applicables aux agents de droit public<sup>3</sup>.

L'enquête sur la fourniture de vêtements à caractère professionnel, menée par le bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire pendant l'été 2012, a démontré qu'en plus de la fourniture de vêtements de travail, au sens strict du terme, s'est développée une pratique de prise en charge par les services de vêtements de ville, dépourvus de caractéristiques techniques ou de cigles (identifiant le service ou l'établissement) et dont le port n'est pas obligatoire pendant le service.

Sans remettre en cause cet avantage, ressenti comme acquis par les agents qui en bénéficient et qui considèrent cela comme une mesure de maintien de leur pouvoir d'achat, je vous rappelle la réglementation applicable qu'il convient de respecter.

Conformément à l'article R. 4321-5 du code du travail, seuls "les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs [...] ne constituent pas des avantages en nature au sens de l'article L. 3141-23". En revanche, dès lors que l'employeur laisse aux agents la liberté de choisir les effets de leur dotation vestimentaire, la fourniture des éléments vestimentaires constitue sans doute possible un avantage en nature.

En effet, l'Urssaf définit l'avantage en nature comme "la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une

1 "Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs" – article L. 4122-2 du code du travail

2 Articles R. 4321-1 à R. 4321-5 du code du travail

3 Article L 3221-1 du code du travail

*participation du salarié inférieure à leur valeur réelle".*

Le code du travail précise que *"constitue une rémunération [...], le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier"*<sup>4</sup>.

La dotation vestimentaire constitue donc un avantage en nature lorsque les agents en bénéficient en utilisant des bons d'achat ou en choisissant les éléments directement dans les enseignes sélectionnées par les établissements ou services, et que ces derniers exercent un contrôle minimal sur cette dépense<sup>5</sup>. En conséquence, les montants attribués individuellement doivent être intégrés dans le calcul de la rémunération des agents concernés.

Le montant de l'avantage en nature est déterminé *"d'après la valeur réelle arrondie à la dizaine de centimes d'euro la plus proche"* en application des dispositions de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le défaut de déclaration de l'avantage en nature expose les services et établissements à des redressements fiscaux après contrôle de l'Urssaf, aussi je vous demande de veiller à ce que les dotations vestimentaires constituant un avantage en nature soient désormais déclarées comme revenus perçus au titre de l'année en cours.

Pour les agents rémunérés par le ministère, je vous remercie de bien vouloir transmettre les informations nécessaires à la prise en compte de l'avantage en nature aux bureaux de gestion concernés

D'une manière plus générale, je vous demande de veiller scrupuleusement au respect des dispositions réglementaires en matière de vêtements professionnels, tant en ce qui concerne l'achat que le port, quelle que soit la nature du vêtement professionnel.

Le Secrétaire général



Jean-François Collin

Copie : chef du bureau de la filière administrative et des agents non titulaires  
chef du bureau de la filière scientifique et de l'enseignement  
chef du bureau de la filière technique et des métiers d'art

<sup>4</sup> Article L. 3221-3 du code du travail

<sup>5</sup> Les services et établissements qui ont répondu à l'enquête ont indiqué que le contrôle se limitait à un examen détaillé des factures pour vérifier le respect du montant de la dotation allouée et le fait que les vêtements sont sélectionnés dans les rayons adultes.

**Sujet:** Dotation vestimentaire (suite)

**De :** PISANI Sylvie <sylvie.pisani@culture.gouv.fr>

**Date :** Fri, 24 Jan 2014 09:15:57 +0100

**Pour :** liste.rrh@culture.gouv.fr

Mesdames, Messieurs,

En complément de la note du 17 décembre dernier sur la dotation vestimentaire, je vous confirme que la fourniture aux agents de bons d'achats en vue de l'acquisition de vêtements dont le port n'est ni nécessaire dans le cadre des fonctions, ni contrôlé par le chef de service, peut constituer un avantage en nature qui doit être déclaré. Il est donc demandé aux services qui se trouveraient dans cette situation, et qui ne procéderaient pas à cette déclaration, d'y veiller à compter de la déclaration de revenus 2014. Cette déclaration doit être transmise aux services gestionnaires de la rémunération des agents qui relèvent de votre autorité.

De manière générale, je vous rappelle que la prise en charge par le service de la fourniture de vêtements de travail, d'équipements de protection individuel ou d'autres vêtements de toute nature nécessite, au préalable, une analyse précise de la nature des activités, des contraintes liées au poste de travail et des risques auxquels sont confrontés les agents. Le médecin de prévention peut être associé à la démarche d'analyse qui a pour objectif d'établir la liste des fonctions justifiant la fourniture d'éléments vestimentaires, la liste des bénéficiaires et les obligations qui s'attachent au port de ces effets. Par ailleurs, elle est utile à la mise en concurrence dans le cadre du choix du fournisseur (marché public ou comparaison de devis) ainsi qu'à l'évaluation de la prestation de fourniture.

Un cadre réglementaire spécifique n'est pas nécessaire pour assurer la prise en charge des vêtements de travail. En effet, les dispositions du code du travail s'appliquent directement aux employeurs publics.

L'utilisation de bons d'achats (pour les plus petites structures) ne signifie pas automatiquement que la dotation vestimentaire constitue un avantage en nature. En effet, si les bons d'achat permettent l'acquisition de vêtements normés (ex. : vestes, pantalons, jupes sombres ; chemises ou chemisiers claires et sans motifs ; ou vêtements plus techniques tels que des bottes en caoutchouc ou des parka pour les agents travaillant de manière régulière à l'extérieur), permettant l'identification de l'agent (sigle brodé ou détachable) dont le port est obligatoire (contrôlé et dont le défaut entraîne des rappels à l'ordre, voire, s'il est répété, est constitutif d'une faute professionnelle), on est bien dans le cadre de vêtements professionnels au sens du code du travail, le port de ces vêtements permettant le bon exercice des missions confiées aux agents. Dans ce cas, la prise en charge (quelles qu'en soient les modalités : marchés, commandes directes, fourniture de bons d'achat) de vêtements nécessaires à l'exercice des missions ne constitue pas un avantage en nature.

Pour toute information complémentaire, je me tiens à votre disposition.

Très cordialement

Sylvie PISANI

Bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire  
SG/SRH2 - Ministère de la culture et de la communication  
182 rue Saint-Honoré 75001 Paris - Pièce 4.012