

Tenue au travail. Où s'arrête votre liberté vestimentaire ?

Chacun s'habille comme il l'entend, sauf sur son lieu de travail, où il ne dispose pas toujours de cette faculté. Jusqu'où les employeurs peuvent-ils s'immiscer dans cet art du paraître, par lequel s'épanouit notre personnalité ?

Les employeurs peuvent-ils contraindre les salariés à s'habiller d'une certaine façon ? Les tribunaux apportent des éléments de réponse.

En fait, la jurisprudence a consacré la liberté du salarié de se vêtir comme il l'entend (Cass. soc. 18 février 1998).

Choisir son apparence, ses vêtements, mais aussi sa coupe de cheveux, relève du pouvoir d'autodétermination de chaque personne.

Il en résulte que l'obligation de porter tel ou tel vêtement et, par extension, l'interdiction de porter telle tenue constituent une atteinte de l'employeur à la liberté individuelle du salarié. Cependant, malgré l'énonciation de ce principe, on ne peut en déduire que les employés disposent, en la matière, d'une liberté absolue.

Une liberté... limitée

La liberté personnelle est en réalité limitée. Ces limites peuvent provenir de règles d'hygiène et de sécurité (port du casque, d'une blouse, d'un masque...), rendues obligatoires par la législation.

Il appartient même à l'employeur de faire respecter l'obligation de porter une protection, sous peine de se voir reprocher une faute inexcusable en cas d'accident du travail.

Prévu dans le contrat de travail

Ces obligations vestimentaires peuvent être contenues dans le contrat de travail, dans le règlement intérieur, dans une note de la direction, un code d'entreprise, une brochure (telle que "Eurodisney look").

Le Code du travail prévoit d'ailleurs qu'aucun acte de l'employeur (disposition du règlement intérieur, sanction disciplinaire) "ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

Ainsi, toute mesure restrictive de la liberté du salarié de choisir sa tenue doit avoir une justification liée au travail.

Respecter l'image de l'entreprise

Si un employeur peut imposer une tenue particulière ou interdire de porter tel vêtement, il ne dispose pas pour autant d'un pouvoir de décision arbitraire.

L'interdiction ou l'obligation doit être liée à la nature de l'activité et répondre à un objectif précis, comme la protection de l'image de la société, la crédibilité du sérieux de celle-ci auprès du public, etc.

Selon les juges, le critère déterminant de l'atteinte excessive à la liberté de choix du salarié est celui du contact avec la clientèle.

Qu'un professeur de sport s'habille en survêtement pour aller travailler ne choquera personne

et certainement pas son employeur puisqu'il adopte une tenue adaptée à ses fonctions. Mais il a récemment été jugé, dans le cas d'une secrétaire, que l'employeur pouvait valablement interdire à une salariée de se présenter au travail en survêtement car elle était en contact avec la clientèle.

Est également justifiée l'interdiction faite aux hommes de porter un bermuda.

Bien entendu, l'obligation doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir. Même s'il est en contact permanent avec la clientèle, un ambulancier ne peut se voir imposer le port de la cravate.

Un impératif : rester décent

Alors même que le contenu de vos fonctions ou le contact avec la clientèle ne sont pas invoqués par l'employeur, celui-ci peut vous demander de ne pas porter telle tenue pour des raisons liées à la décence.

Ainsi, un chemisier transparent porté sans soutien-gorge est une tenue qui peut être qualifiée d'« anormale car de nature à semer un trouble dans l'entreprise ».

Bien entendu, la notion de « décence » est toute relative. Tout est question d'usages sociaux en la matière.

Parfois, les habitudes vestimentaires relèvent du non-dit : tout le monde se plie aux habitudes de l'entreprise, jusqu'au jour où un salarié arbore pour la première fois une boucle d'oreille ou un piercing, ou vient en bermuda.

Vous ne serez pas licencié pour vous être présenté pour la première fois à votre travail en short ou sans cravate. Mais dès lors que votre employeur vous l'interdit pour un motif légitime, tout va dépendre de votre attitude. Si vous persistez dans votre volonté de venir travailler ainsi, votre licenciement peut être justifié par le refus d'obéir à l'ordre de ne pas porter ce vêtement. Dans un tel cas, il semble que ce soit le refus persistant de se soumettre à un ordre, si celui-ci est justifié, qui fonde le licenciement.

Libertés du salarié : tenue vestimentaire au travail

Cass. soc., 28 mai 2003, n° 02-40273

La protection des libertés du salarié dans l'entreprise a connu un développement remarquable au cours des dernières années et en particulier la notion de vie personnelle du salarié (Cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-45473) s'ajoutant aux libertés collectives, libertés syndicales, et droit d'expression.

Elle est notamment désormais exprimée avec clarté dans son principe par l'article L. 120-2 du Code du travail : « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Dans ce contexte législatif, la question posée à la Cour de cassation dans l'espèce en cause était de savoir si la liberté pour le salarié de se vêtir à sa guise devait être considérée comme une liberté sinon fondamentale mais individuelle, à laquelle l'employeur ne pouvait apporter aucune restriction ou bien si une restriction justifiée par les conditions de travail était possible.

Les circonstances mêmes de l'espèce doivent conduire à cerner les limites juridiques du litige. Le salarié contestait l'obligation qui lui était faite de porter un pantalon et non un bermuda dans l'exercice de ses fonctions d'agent technique. Fallait-il voir là la violation d'une liberté fondamentale ou individuelle ?

La réponse est non car la jurisprudence a jusqu'ici considéré que la tenue vestimentaire au travail n'est pas constitutive d'une telle liberté (Cass. soc., 18 févr. 1998, Bull. n° 90) ainsi que le rappelle par suite l'arrêt en cause. En outre, le rejet du pourvoi est fondé sur le fait que la tenue vestimentaire du salarié, ainsi que l'ont constaté les juges du fond « était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail ».

Une telle motivation est conforme à un contrôle du juge qui ne devrait pas porter seulement sur le caractère nécessaire de la décision de l'employeur, mais sur sa conformité avec la finalité de bonne marche de l'entreprise.

On rappellera à cette occasion que la jurisprudence a déjà considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement diverses circonstances concernant la tenue vestimentaire d'un salarié estimée incompatible avec l'exercice de ses fonctions (Cass. soc., 29 févr. 1984, n° 81-42321 ; Cass. soc., 6 nov. 2001, RJS/1/02 n°8).

Tenue vestimentaire : droits et obligations des salariés

Actualité Juritravail Jeudi 05 Octobre 2006

En principe, la façon de se vêtir relève du seul choix du salarié. (Cass.Soc.6 novembre 2001)
Elle fait partie de la liberté dont il dispose.

Toutefois, dans certains établissements, le port d'une tenue vestimentaire obligatoire est requis sur le lieu de travail.

Dans quels cas l'employeur peut-il exiger de ses salariés le port de vêtements particuliers ?

L'employeur peut bénéficier de cette prérogative dès lors qu'elle est **justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.**

L'obligation est généralement prévue soit par le règlement intérieur de l'entreprise, soit par la convention collective applicable, soit par le contrat de travail du salarié.

La clause qui impose aux salariés, pour des raisons d'ordre purement esthétique, le port d'une tenue réglementaire ne saurait figurer dans le règlement intérieur.

Les circulaires du 15 mars 1983 et du 10 septembre 1991 admettent la licéité des prescriptions imposant le port de certains vêtements pour des raisons de sécurité.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a admis l'obligation pour un gardien de porter un vêtement protecteur. (Cass.Soc.17 avril 1986)

De même, le port de vêtements isolants lors de la manipulation de produits dangereux serait justifié.

Le temps d'habillage est-il considéré comme un temps de travail ?

Lorsque le port d'une tenue est obligatoire, **l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail**, peu importe que l'employeur autorise les salariés à porter cette tenue en dehors de l'entreprise. (Cass.Soc.26 janvier 2005)

Mais selon l'article L.212-4 alinéa 3 du Code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contrepartie sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas inclus dans la loi comme un temps de travail effectif, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Qui doit prendre en charge les frais d'entretien de la tenue vestimentaire ?

Le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur passe généralement sous silence cette question.

Référons nous à la position de la jurisprudence.

La Cour d'appel de Versailles, par deux arrêts en date du 29 juin 2006 a estimé qu'**un employeur** qui impose à son personnel le port d'une tenue de travail **doit prendre en charge l'entretien des vêtements professionnels** que les salariés sont contraints de porter pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou de stratégie commerciale.

Mais la Cour de cassation n'a pas encore tranché la question.

Contribution de Sébastien Z. DP au CRC de Lyon