

Code du travail et Jurisprudence tenue vestimentaire au travail

Article L3121-3

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.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Article L1121-1

Nul 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.

- Le principe de laïcité prévu dans l'article 1er de la constitution de 1958 s'impose absolument lorsque le salarié intervient dans le cadre d'une mission de service public **pourvoi n° 12-11690** "Mais attendu que la cour d'appel a retenu exactement que les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires ;"
- Par contre si l'organisme dans lequel intervient le salarié n'est pas investi d'une mission de service public alors le principe retenu par l'union européenne doit être appliqué. Ce principe repris par l'article L1121-1 du CT est que "nul 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 ". Il s'agit d'admettre sur le lieu de travail une part de liberté privée dont l'habillement fait partie. Le règlement intérieur peut apporter des limitations à ce droit à condition que ce ne soit pas une "restriction générale et imprécise, ne répondant pas aux exigences de l'article L. 1321-3 du code du travail" mais bien une restriction particulière liée à la nature de la tâche à accomplir. **pourvoi n° 11-28845**

- **pas de bermuda au travail :**
Le refus réitéré d'un salarié habillé d'un bermuda, de porter un pantalon sous sa blouse, constitue un manquement suffisant pour justifier son licenciement. Outre le fait qu'il a enfreint les consignes de sécurité, le salarié avait refusé d'adhérer aux valeurs fondamentales de la société. En refusant de se conformer aux ordres de la direction, le salarié qui pouvait être en contact avec la clientèle, a porté atteinte à l'image de la société qui l'employait (Cass / Soc. 12 novembre 2008 - pourvoi n°07-42220).
- **pas de survêtement sur le lieu de travail :**
Une salariée, en contact avec la clientèle d'une agence immobilière, peut se voir interdire par l'employeur de porter un survêtement (Cass / Soc. 6 novembre 2001 - pourvoi n°99-43988).
- **une femme de ménage peut refuser de porter une jupe :**
Le fait pour un employeur d'imposer aux agents féminines chargées de la propreté, le port d'une jupe qui descend jusqu'au genou, n'est pas légal. Cette contrainte vestimentaire imposée aux salariées a été jugée comme n'étant "*pas justifiée par la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché*" (Cass / Soc. 20 juin 2006 - pourvoi n°04-43067).
- **un ambulancier peut refuser de porter une cravate :**
Les restrictions aux libertés individuelles prévues par le règlement intérieur qui impose pour le personnel ambulancier le port obligatoire d'une cravate en précisant "*pas de jeans ni de baskets*", ne sont pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir (Cass / Soc. 19 mai 1998 - pourvoi n°96-41123).
- **l'employeur qui veut sanctionner un salarié doit veiller aux arguments qu'il avance :** S'il peut paraître légitime pour un restaurant gastronomique d'interdire à ses serveurs le port de boucles d'oreilles, percing ou tatouage au visage, encore faut-il lorsqu'il sanctionne le salarié contrevenant que l'employeur ne tienne pas des propos discriminatoires (homophobes), mais s'en tienne au simple non-respect du code vestimentaire portant atteinte à l'image de la société (Cass / Soc. 11 janvier 2012 - pourvoi n°10-28213).
- La prise en charge des frais d'entretien de la tenue de travail du salarié est obligatoirement assumée par l'employeur, que son port soit imposé pour des raisons d'hygiène, de sécurité, de contact avec la clientèle ou de stratégie commerciale [Cass. soc., 21 mai 2008, n° 06-44.044 ; Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-27.425]. Mais l'employeur peut-il imputer le montant de ces frais sur la contrepartie financière accordée au salarié pour le temps passé à l'habillage et au déshabillage ? Réponse de la Cour de cassation.