

La tenue doit être en adéquation avec l'intérêt de l'entreprise

L'employeur peut restreindre la liberté de se vêtir des salariés, lorsque cette restriction est justifiée par des raisons tenant à l'image de l'entreprise auprès de la clientèle ou à la décence.

Ainsi, différentes tenues ont déjà pu être sanctionnées :

- Le haut transparent porté par une salariée, de nature à susciter un trouble dans l'entreprise (2) ;
- Le port d'un bermuda sous une blouse de travail, alors que le salarié côtoyait régulièrement la clientèle (3) ;
- Le port d'un survêtement, pour une salariée d'une agence immobilière, en contact avec la clientèle (4) ;
- Le refus par une assistante de réservation d'un grand hôtel, de porter son uniforme (5).

La tenue peut être imposée pour des raisons de sécurité

L'employeur peut contraindre le salarié au port d'une tenue qui est justifiée par des impératifs de sécurité (6). L'employeur doit mettre à disposition, les équipements nécessaires à la réalisation du travail de chaque salarié (7), ainsi qu'une tenue adéquate lorsque les travaux sont salissants ou réalisés dans un lieu insalubre (8).

Ainsi, il pourra imposer à tout salarié le port de chaussure de sécurité, mais aussi de blouse, d'un vêtement de travail ou encore d'un casque (9).

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement aux salariés.

De même, lorsque l'employeur impose une tenue à ses salariés, pour des raisons de sécurité, il doit prendre en charge son entretien (10).

Une contrepartie est obligatoire en cas de changement de tenue dans l'entreprise

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé, et que l'habillage et le déshabillage sont obligatoirement réalisés sur le lieu de travail, le temps qui y est consacré doit donner lieu à une contrepartie, soit financière soit sous forme de repos (11).

Ces deux conditions sont cumulatives.

L'employeur qui n'impose pas à ses salariés de s'habiller et se déshabiller sur le lieu de travail, ne doit aucune contrepartie à ses salariés.

Pour autant, cette obligation, sans résulter d'une décision de l'employeur, peut se déduire des conditions de travail (12). C'est le cas, lorsque le travail effectué est insalubre et oblige donc les salariés à se changer sur leur lieu de travail (13).

Références :

- (1) Article L. 1121-1 du Code du travail
- (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 juillet 1986, n° 82-43824
- (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mai 2003, n° 02-40273
- (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 novembre 2001, n° 99-43988
- (5) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 février 2008, n° 06-43784
- (6) Décision du Conseil d'Etat du 16 décembre 1994, n° 112855
- (7) Article R. 4321-1 du Code du travail
- (8) Article R. 4321-4 du Code du travail
- (9) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 mars 2005, n° 03-42404
- (10) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 2008, n° 06-44044
- (11) Article L. 3121-3 du Code du travail
- (12) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 mars 2008, n° 05-41476
- (13) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 novembre 2012, n° 11-15696