

5 REPÈRES POUR LA TENUE VESTIMENTAIRE

droit social

PIERRE AUDIGUIER
avocat à la cour
p.audiguiier@dmd-avocats.com
www.dmd-avocats.com



Les salariés ne peuvent négliger leur apparence au travail et doivent soigner leur présentation ; peut-on pour autant leur imposer une tenue ou un code vestimentaire ? Oui, à condition cependant de respecter certaines règles.

1 UNE LIBERTÉ ENCADRÉE

Si le salarié est libre de porter la tenue vestimentaire de son choix, il doit cependant porter une tenue propre et conforme à l'image de l'entreprise et respecter les règles d'hygiène et de sécurité applicables au secteur d'activité : gants, blouses, protections, chaussures de sécurité, etc.

JURISPRUDENCE

Le contact avec la clientèle est souvent retenu par les tribunaux pour apprécier si la tenue portée par le salarié est acceptable : ainsi, le port d'un bermuda est une faute pour un agent technique en contact avec la clientèle (Chambre sociale, Cour de Cassation, 28 mai 2003), mais non pour un cadre commercial affecté à un poste sédentaire (Cour d'appel de Paris, 11 octobre 2007).

2 LES CONTRAINTES VESTIMENTAIRES IMPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR

La liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale ; l'employeur peut imposer un code, un uniforme ou une tenue vestimentaire, dès lors que ces contraintes sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées par rapport au but recherché.

C'est sur ce fondement que de nombreuses entreprises imposent un code vestimentaire afin d'identifier l'appartenance au réseau ou à l'enseigne.

REPÈRE

Plus le salarié est en contact avec la clientèle, plus il apparaîtra nécessaire de lui imposer un code ou une tenue vestimentaire qui sont aujourd'hui des facteurs forts d'identification à la marque ou à l'enseigne.

3 LE TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

L'article L.3121-3 du Code du Travail dispose : « 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 [...] ».

JURISPRUDENCE

La Cour de Cassation a jugé par un arrêt en date du 26 mars 2008 que la contrepartie n'était due par l'employeur que si les deux conditions exposées à l'article L.3121-3 du Code du Travail sont réunies : port d'une tenue de travail obligatoire et habillage/déshabillage sur le lieu de travail.

4 DISPOSITIONS APPLICABLES À LA RESTAURATION RAPIDE

L'article 29-6 de la Convention Collective de la Restauration Rapide rappelle que « tout ou partie des salariés peuvent se voir imposer le port d'une tenue de travail ».

Il est par ailleurs précisé que lorsque l'habillage et le déshabillage sont réalisés sur le lieu de travail, l'employeur doit faire bénéficier le salarié de contreparties : congés supplémentaires et prise en charge partielle de cotisations ou, sous certaines conditions, bénéficie d'un régime « frais de santé » choisi par l'entreprise.

PRÉCISION

L'employeur peut également intégrer les temps d'habillage et de déshabillage au temps de travail effectif du salarié ou négocier d'autres contreparties par accord collectif.

5 LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ENTRETIEN

Jusqu'à une jurisprudence récente, l'employeur n'avait pas d'obligation quant à l'entretien des tenues imposées au salarié.

Par un arrêt en date du 21 mai 2008, la Cour de Cassation a cependant jugé que, lorsque « le port du vêtement de travail était obligatoire et qu'il était inhérent à l'emploi, l'employeur devait assurer la charge de son entretien » : il revient désormais à l'employeur soit d'assurer lui-même l'entretien des tenues vestimentaires, soit de prévoir des contreparties pour le salarié.

ATTENTION

L'article 41 de la Convention Collective de la Restauration Rapide fixe une indemnité dite de blanchissage lorsque le salarié est tenu d'entretenir ses vêtements de travail.

Le salarié qui ne respecte pas le code ou la tenue vestimentaire imposé par son employeur peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.