Ecrit par Echo du Mardi le 13 juin 2022

Pic de chaleur et tenue vestimentaire : que peut-on imposer aux salariés ?

Lorsqu'il fait chaud et même très chaud, les salariés, qui ont pour certains déjà tendance à relâcher leur apparence depuis l'explosion du télétravail, ressortent logiquement des tenues légères. Or celles-ci peuvent parfois sembler inappropriées à l'employeur. Mais jusqu'où peut-il poser des limites : interdire un short ou des tongs est-ce possible par exemple ?

Tenue vestimentaire : une liberté individuelle

Chaque salarié est en principe libre de se vêtir comme il l'entend en télétravail comme au bureau. Mais l'entreprise peut apporter des restrictions à cette liberté individuelle à condition que celles-ci soient :

- justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnées au but recherché.

Ecrit par Echo du Mardi le 13 juin 2022

En pratique, deux cas de figure peuvent aboutir à des restrictions : des impératifs d'hygiène ou sécurité et l'image de l'entreprise.

Imposer une tenue pour des raisons d'hygiène ou sécurité

L'employeur ne court aucun risque à imposer une tenue de travail à ses salariés lorsqu'il existe des raisons d'hygiène et de sécurité. Par exemple une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Il est même indispensable d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés la portent. Particulièrement en été où ils ont tendance à troquer leurs EPI (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection) contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

Si le port d'une tenue de travail ou d'un uniforme est imposé, il est toutefois préférable de le prévoir dans le contrat de travail, et dans le règlement intérieur ou dans une note de service.

La délicate question de l'image de l'entreprise

Concernant l'autre cas de figure qui peut amener à restreindre la liberté des salariés de se vêtir, à savoir l'image de l'entreprise, les choses sont un peu plus compliquées. Il est en effet plus difficile d'apprécier les restrictions qui peuvent être imposées car elles dépendent de chaque entreprise et du collaborateur concerné. Ainsi, il paraît justifié d'imposer des règles aux commerciaux ou aux salariés en contact avec la clientèle. La Cour de cassation a déjà jugé que le port d'un bermuda, s'agissant d'un employé pouvant être mis en contact avec la clientèle, constitue une tenue vestimentaire incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail. En revanche, il paraît plus difficile d'imposer des limites aux salariés qui travaillent dans des bureaux et ne sont pas amenés à rencontrer des clients.

Dans tous les cas, l'employeur peut parfaitement exiger une tenue décente (il est logique d'interdire à un salarié de se pointer au travail en maillot de bain !) et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs.

Il doit toutefois prendre garde au risque de discrimination : difficile par exemple de tolérer le short ou les tongs pour les femmes et pas pour les hommes…

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour Réso hebdo éco – www.reso-hebdo-eco.com

Ecrit par Echo du Mardi le 13 juin 2022

Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot. © Gilles Piel

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !