Image not found or type unknown

Conditions relatives au port d’une tenue vestimentaire au travail

Actualité législative publié le **30/01/2013**, vu **35161 fois**, Auteur : Juritravail

Votre employeur peut-il vous imposer le port d’une tenue de travail ? Dans quelles conditions ? Quelle sanction encourez-vous si vous refusez de la porter ?

1. La réglementation applicable

Par principe, "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**" *(1).*

Cependant, une tenue vestimentaire peut vous être imposée par votre employeur pour des raisons d’hygiène et de sécurité *(2),* ou de pratiques commerciales.

Aussi, le port obligatoire d’une tenue vestimentaire particulière reste légitime, notamment dans les professions du bâtiment où une tenue de chantier peut être imposée pour des questions d’hygiène et de sécurité. Toujours dans cet objectif de sécurité, le port de chaussure de sécurité ou d’un casque semble nécessaire dans certains corps de métiers.

L’employeur peut déroger au respect de votre liberté individuelle de vous vêtir à votre guise à **deux conditions cumulatives**. La restriction doit être justifiée par :

- la nature de la tâche à accomplir, et,
- proportionnée au but recherché.

Exemple : le charpentier qui se trouve sur un toit doit obligatoirement porter un casque, en effet, la tâche à accomplir nécessite bien une protection du fait du travail en hauteur, le but recherché étant la sécurité du salarié.

L’employeur est notamment en droit d’exiger une **tenue décente** de votre part *(3) (4).*

A noter que le port de la tenue peut vous être imposé par votre contrat de travail, le règlement intérieur de l’entreprise, la convention collective applicable ou par la loi ou le règlement.

2. Les conditions d’application

Le temps d’habillage/ déshabillage n’est **pas** considéré comme du **temps de travail effectif** *(5)*.

Cependant des dispositions conventionnelles applicables à votre entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Si l'employeur vous impose de procéder à l'habillage/déshabillage sur votre lieu de travail ; alors il a l'obligation de vous verser une **contrepartie**, soit sous forme de repos, soit sous forme financière *(6) (7).*

Dans tous les cas, si votre **employeur** vous impose une tenue vestimentaire, il doit prendre en **charge** son **entretien** *(8).*

3. Les sanctions en cas de non-respect

Si vous ne respectez par l'obligation de porter la tenue vestimentaire imposée par l'employeur, celui-ci pourra vous sanctionner. Cependant, votre refus ne peut être constitutif d'une **faute**que si la restriction apportée à votre liberté individuelle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir *(9).*

La Cour d'appel a notamment jugé qu'une salariée, portant une mini jupe, alors qu'elle intervenait sur un site comprenant plus de 700 légionnaires, alors que des vêtements de travail étaient à sa disposition, pouvait valablement faire l'objet d'une sanction *(4).*

Dans le cas où votre employeur vous licencie, pour avoir refusé de porter une tenue vestimentaire, sans respecter les conditions cumulatives susvisées, votre licenciement peut constituer un **licenciement abusif**.

A noter que si le licenciement constitue une atteinte à la liberté de se vêtir mais fait également l'objet d'une discrimination alors le licenciement pourra être déclaré nul *(10).*

Sources :

(1) Article L1121-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 21 novembre 2012, n°11-15696

(3) Cass. Soc. 22 juillet 1986, n°82-43824

(4) CA Nîmes 18 mai 2010, n°08-03441

(5) Cass. Soc. 28 octobre 2009, n°08-41953

(6) Article L3121-3 du Code du travail

(7) Cass. soc. 30 mai 2012, n°11-6765

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

(8) Cass. Soc. 12 décembre 2012, n°11-26285

(9) Cass.soc. 18 février 1998, n°

(10) *Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-28213*

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés