Image not found or type unknown

Vraies / fausses idées sur la tenue de travail

Actualité législative publié le **18/03/2011**, vu **2781 fois**, Auteur : Juritravail

Il fait chaud et vous ne savez pas si vous pouvez porter un short ou une robe moins stricte que votre rigoureux tailleur pour aller travailler. Voici quelques explications qui répondent aux vraies/fausses idées entourant la notion de "tenue de travail".

1. L'employeur ne peut pas m'interdire de travailler en short ou en survêtement au bureau.

Faux. Les juges ont considéré que l'employeur pouvait interdire aux salariés en contact avec la clientèle de travailler en survêtement *(1)* ou en short *(2).*

Cependant, l'interdiction ne peut être arbitraire et doit nécessairement être justifiée par un **impératif de sécurité** ou par l'**intérêt de l'entreprise**.

En effet, les juges estiment que la liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale *(3).* L'employeur peut ainsi restreindre cette liberté mais seulement s'il s'agit de répondre à des **impératifs de sécurité**, (par exemple, en cas de manipulation de produits dangereux *(4)*) ou si cette contrainte est liée à l'exercice de **certaines fonctions** (par exemple, pour une activité de gardiennage *(5)*).

En revanche, si une de ces conditions n'est pas remplie, vous pouvez vous habiller et vous coiffer librement et l'employeur ne peut vous imposer une tenue particulière *(6).* Par exemple, le port d'un uniforme ne peut pas être imposé à des agents vidéos dont les fonctions ne les appellent pas, même occasionnellement, à être en contact avec la clientèle (7).

2. Je ne peux pas être sanctionné ou licencié en raison de ma tenue vestimentaire.

Faux. Les juges ont estimé que le licenciement d'un salarié était justifié lorsqu'il refusait de modifier sa tenue suggestive (en l'espèce, le fait de ne pas porter de soutien-gorge sous un chemisier transparent) *(8)*. Il en est de même lorsqu'un salarié, par sa tenue malpropre, a provoqué des remarques des clients *(9).*

3. Lorsque l'employeur m'impose une tenue (uniforme, vêtement de protection), il doit financer l'entretien.

Vrai. Lorsque le port de vêtement de travail est obligatoire et inhérent à l'emploi, l'employeur doit assurer la charge de leur entretien *(10).*

Référence :

(1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 novembre 2001. N° de pourvoi : 99-43988

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 12 novembre 2008. N° de pourvoi : 07-42220

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mai 2003. N° de pourvoi : 02-40273

(4) Circulaire DRT n° 5 du 15 mars 1983

(5) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 février 1998. N° de pourvoi : 95-43491

(6) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 1998. N° de pourvoi : 96-41123

(7) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juin 2009. N° de pourvoi : 0840.346

(8) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 juillet 1986. N° de pourvoi : 82-43824

(9)Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 février 1984. N° de pourvoi : 81-42321

(10) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 2008. N° de pourvoi : 06-44044

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés