



Port de l'uniforme dans l'entreprise

Jurisprudence publié le **24/06/2009**, vu **5565 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Le licenciement de salariés refusant de porter l'uniforme mais n'étant pas en contact avec la clientèle de l'entreprise est sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc.3 juin 2009, n° 1234 F-P+B, n° 08-40.346)

L'obligation de porter un uniforme au travail ne peut ainsi être imposée aux salariés affectés à des postes sans contact avec la clientèle, décide la Cour de cassation, dans un arrêt du 3 juin 2009.

Cette décision vient ainsi confirmer le principe selon lequel le port d'une tenue vestimentaire peut être exigé seulement s'il est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché

Cass. soc.3 juin 2009, n° 1234 F-P+B, n° 08-40.346

« *Sur le moyen unique :*

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 septembre 2007), que M. X... et M. Y..., salariés de la société Oise protection, étaient, en leur qualité d'agent de maîtrise, chargés des fonctions d'agents-vidéos au sein du magasin Carrefour de Saint-Quentin-en-Yvelines ; que par courrier du 4 octobre 2004, le nouveau chef de sécurité du magasin a exigé le port de la tenue réglementaire par les agents de la société ; que M. X..., le 29 novembre 2004, et M. Y..., le 30 novembre 2004, ont reçu en mains propres une lettre leur rappelant le caractère obligatoire de la tenue sur tous les postes et que toute personne se présentant dépourvue de cette tenue serait renvoyée chez elle et ne serait pas rémunérée ; que les salariés, qui refusaient de porter l'uniforme, ne se sont plus présentés sur leur poste de travail ; que par lettre du 13 décembre 2004 l'employeur les a mis en demeure de justifier de leurs absences ; qu'ils ont été licenciés pour faute grave le 31 décembre 2004 ; que contestant cette mesure de licenciement, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les licenciements ne reposaient pas sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1° que l'annexe V, relative aux agents de maîtrise, à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit en son article 5 que "la fonction d'agent de maîtrise entraîne pour certains postes d'emploi fixes ou itinérants l'obligation formelle du port de l'uniforme pendant la durée du service" ; qu'en retenant qu'il résulterait de ce texte que "l'obligation de porter un uniforme concerne les salariés qui sont en contact avec la clientèle" pour faire droit aux demandes des salariés, la cour d'appel a violé ledit article 5 de l'annexe V à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité ;

2° que peuvent être en contact avec la clientèle les agents qui ne sont pas chargés d'interpeller les gens ; que chargés de donner des détails par téléphone ou talkie walkie à leurs collègues, les agents en cause pouvaient se trouver en contact avec la clientèle sur laquelle il devaient "donner

des détails" ; qu'en excluant le contact avec la clientèle par le seul motif que les agents vidéo n'avaient pas pour tâches les interpellations, mais seulement les fonctions susvisées, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et n'a pas légalement justifié sa décision au regard de ladite convention collective ;

3°/ que la société Oise protection faisait valoir dans ses écritures d'appel que l'ancienneté de M. Ouisse Y... remontait au 28 février 2002 ; qu'en affirmant que l'employeur aurait retenu une ancienneté au 28 février 2000 pour évaluer le préjudice subi par M. Ouisse Y... et le montant des dommages-intérêts dus à ce titre ainsi que le montant de l'indemnité de licenciement, la cour d'appel a dénaturé les écritures d'appel de la société Oise protection en violation de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, a exactement énoncé que l'article 5 de l'annexe V de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, qui prévoit la possibilité d'une obligation formelle du port l'uniforme pour les agents de maîtrise affectés à certains postes fixes ou itinérants, ne concernait que les salariés en contact avec la clientèle ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que l'uniforme était représentatif de la société employeur et que les salariés, en leur qualité d'agents vidéo n'avaient pas pour mission de procéder à des interpellations et que leurs fonctions ne les appelaient pas, même occasionnellement, à être en contact avec la clientèle ; qu'exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 alinéa 1, phrase 1 et alinéa 2, devenu l'article L. 1235-1 du code du travail, la cour d'appel a pu décider que les licenciements ne procédaient pas d'une cause réelle et sérieuse ;

Et attendu, enfin, que sous le couvert d'un prétendu grief de dénaturation, la troisième branche du moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond qui ont estimé que l'ancienneté de M. Y... remontait au 28 février 2000 ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Oise protection aux dépens ; »