



La liberté vestimentaire à l'épreuve des températures caniculaires

publié le **24/08/2012**, vu **3058 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Quand l'été pointe le bout de son nez, les entreprises font parfois grise mine... Du collaborateur familièrement dénommé « col blanc » dont le fameux col disparaît soudainement ; au salarié lambda, qui un beau matin, débarque en bermuda et en tong ; ou bien encore, cette jeune collaboratrice qui ne s'était pas aperçue que son chemisier blanc en soie était quelque peu transparent...

Il y a les employeurs qui compatissent en laissant leurs salariés se « looker » en version light ou « Friday casual » pour venir travailler et il y a ceux, plus conservatistes, qui n'acceptent aucun écart au « dress code » quitte à pousser un peu plus la climatisation et alourdir leur facture énergétique.

Chacun comprend aisément que les motivations des entreprises sont avant toutes autres choses d'ordre commercial. En clair, il en va de l'image de marque de leur entreprise renvoyée à leur clientèle.

Quid juris : jusqu'où l'employeur peut-il restreindre la liberté de se vêtir de son personnel ? Quelles sont les limites à ne pas franchir ?

En vertu de l'article L. 1121-1 du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

Toutefois, il faut savoir que la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales.

Le principe est que la tenue vestimentaire est une liberté individuelle du collaborateur et donc l'employeur ne peut y porter atteinte sauf exceptions.

Ainsi, l'entreprise a la faculté d'imposer à un salarié des contraintes vestimentaires mais, uniquement si celles-ci sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

Les restrictions à « la free wearing attitude » doivent répondre à des nécessités d'ordre professionnel telles que des questions :

- d'hygiène,
- de sécurité pour soi-même ou vis-à-vis de tierces personnes,
- du port de tenues réglementaires pour certaines professions (dans les transports, le bâtiment et les travaux publics etc.).

En l'absence de justifications, les restrictions s'analyseront en un abus du pouvoir de direction de l'employeur et les conséquences d'une atteinte à une liberté individuelle sont multiples.

L'article L.2313-2 du Code du travail confère aux délégués du personnel un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Ce droit d'alerte leur donne le droit de saisir directement le juge des référés pour faire cesser le trouble illicite qu'ils ont constaté.

De plus, si l'employeur a infligé une sanction à un salarié en violation d'une de ses libertés individuelles, cette sanction pourra être annulée par le juge en cas de litige.

S'il ne fait aucun doute sur la liberté du salarié de s'habiller comme bon lui semble, une bonne présentation reste cependant de rigueur.

Il s'agit là d'un bon sens puisque le collaborateur fait partie d'une communauté de travail et qu'il doit porter « l'image corporate » de la structure qui l'a recruté ou bien, libre à lui de changer de job.

Un minimum de conformisme est attendu, ou du moins sous-entendu, lorsqu'on occupe un poste pour lequel on a généralement candidaté en toute connaissance de cause de l'environnement et des conditions de travail qui en découlent.

Sans pousser le débat à son paroxysme, pouvez-vous imaginer :

- vous faire servir par votre boucher, votre poissonnier, votre traiteur en débardeur ?
- vous faire accueillir (accompagnée de votre conjoint) par une charmante hôtesse au décolleté pigeonnant et à la jupe rétrécie au sèche-linge ?
- être reçu en entretien d'embauche par un responsable RH en mode « Brice de Nice » ?

Clôtons cette discussion avec un petit adage saisonnier : la canicule ne doit pas être le prétexte d'un ridicule vestimentaire...

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com