



Aspect physique des salariés : quelles sont les limites ?

publié le 10/12/2013, vu 3893 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Par principe, chaque salarié a le droit de s'habiller et de se coiffer comme il le souhaite. Cela étant, l'employeur peut légitimement exiger une certaine tenue, voire une certaine apparence, pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Des intérêts contradictoires pas toujours faciles à concilier...

1. La tenue du salarié

1.1. La tenue correcte ou décente

Pour la Cour de cassation, « *la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales* » (Cass. soc. 28 mai 2003, n° 02-40273).

Ainsi, l'employeur peut parfaitement imposer à un salarié des contraintes vestimentaires justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché (Cass. soc. 6 novembre 2001 n° 99-43.988).

Les règlements intérieurs prescrivent souvent l'obligation de porter une tenue « correcte » ou « décente. »

La difficulté pratique est que la jurisprudence ne donne aucune définition de ces notions, qui sont donc appréciées librement par les juridictions du fond.

A titre d'exemple, une cour d'appel a pu estimer que le fait de porter un survêtement, pour une salariée en contact avec la clientèle d'une agence immobilière, est constitutif d'une faute justifiant son licenciement (Cass. soc. 6 novembre 2001, n° 99-43.988).

En sens inverse, est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée cadre qui s'est rendue chez un client en jeans et en bottes, une telle tenue n'étant « *en rien incongrue ni déplacée* », mais « *tout au contraire parfaitement correcte* » (CA Paris 9 octobre 2008, n° 06-13511).

En revanche, le port d'un bermuda, pour un salarié ayant des contacts avec la clientèle, est incompatible avec ses fonctions (Cass. soc. 12 novembre 2008, n° 07-42.220).

Enfin, est fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée refusant de modifier sa tenue suggestive, consistant dans le port d'un chemisier transparent sur des seins nus (Cass. soc. 22 juillet 1986, n° 82-43.824).

1.2. L'uniforme

Comme la tenue correcte ou décente, la jurisprudence considère que le port d'un uniforme peut

être imposé aux salariés, à condition qu'il soit justifié par la tâche à accomplir et proportionné au but recherché (en l'espèce, l'uniforme du responsable des réservations d'un hôtel) (Cass. soc. 13 février 2008, n° 06-43.784).

L'administration considère également que, dans les entreprises commerciales ou de prestations de services, le port d'un uniforme ou d'un insigne de fonction peut être justifié lorsque l'employeur peut démontrer qu'il est lié, dans l'intérêt de la clientèle, à l'exercice de certaines fonctions (Circ. DRT 5-83 du 15 mars 1983, n° 1242).

En revanche, le port d'un tel uniforme n'est pas justifié pour des agents vidéo visionnant des écrans au titre de la sécurité, dans la mesure où ils n'ont pas pour mission de procéder à des interpellations et où leurs fonctions ne les placent pas en contact avec des clients (Cass. soc. 3 juin 2009, n° 08-40.346).

Attention : l'employeur ne peut pas imposer de contraintes plus strictes que celles de la convention collective applicable. A titre d'exemple, le règlement intérieur ne peut pas prévoir, pour le personnel ambulancier, le port obligatoire d'une cravate et interdire les jeans et les baskets, dans la mesure où cette exigence est plus stricte que la convention collective prévoyant pour ce personnel une tenue soignée et le port obligatoire d'une blouse blanche (Cass. soc. 19 mai 1998, n° 96-41.123).

1.3. La tenue de sécurité

Si l'employeur peut imposer au salarié de porter une tenue correcte, est justifiée *a fortiori* l'obligation de porter une tenue particulière pour des raisons de sécurité (vêtement isolants, casque, gants de manutention, chaussures de sécurité...).

Il résulte d'ailleurs des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail que l'employeur a l'obligation de prendre toutes mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La jurisprudence considère logiquement que le refus du salarié de se conformer aux prescriptions de sécurité imposées par l'employeur (en l'espèce, le port de chaussures de sécurité) constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (CA Paris 17 juin 1992, n° 92-31363).

2. L'apparence du salarié

La question se pose de savoir si l'employeur dispose d'un droit de regard sur l'apparence du salarié, au-delà de la simple question de sa tenue vestimentaire.

2.1. La coiffure du salarié

Pour l'administration, l'obligation d'adopter un type de coiffure est interdite comme portant atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (Circ. DRT 5-83 du 15 mars 1983 n° 1242).

Si la Cour de cassation ne s'est pas directement prononcée sur la question, les juridictions du fond ont eu l'occasion de délimiter les pouvoirs de l'employeur.

Ainsi, la Cour d'appel de Paris a pu juger que l'employeur peut exiger d'un chauffeur-livreur qu'il s'abstienne de se présenter, dans l'exercice de ses fonctions, sous un aspect exagérément fantaisiste (cheveux longs et boucles d'oreilles) (CA Paris 6 mai 1982, n° 20019-82).

En sens inverse, la Cour d'appel de Versailles a jugé que ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait, pour le salarié d'un supermarché, de porter la barbe, des cheveux

longs et une boucle d'oreille (CA Versailles 8 juillet 1994, n° 93-6638).

Ces deux décisions, contradictoires, sont l'illustration du fait que la solution applicable en la matière dépend de chaque cas particulier.

2.2. Les mensurations du salarié

Exiger d'un salarié qu'il réponde à des mensurations déterminées présente un risque évident de discrimination.

C'est pourquoi la jurisprudence n'admet ces restrictions que dans des cas extrêmement limités.

Par exemple, le licenciement d'un mannequin est justifié dès lors qu'il ne présente plus les mensurations requises (taille 40) en raison d'un changement de morphologie (CA Paris 14 mars 1989, n° 88-35597).

De même, la clause contractuelle imposant un certain poids maximum à une ancienne obèse animatrice d'un groupe de personnes prises en charge pour perdre du poids est licite, compte tenu de l'emploi occupé et de la nécessité « *d'être un exemple de l'état à atteindre et la preuve qu'il peut être atteint* » (CA Douai 20 octobre 1983, n° 82-2265).

En dehors de ces cas particuliers, il est évident que le salarié n'a pas à répondre à un modèle qui serait prédéterminé par l'employeur.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com