

# Tenue vestimentaire au travail : vos droits

Le choix de porter un vêtement, une coiffure, un tatouage... constitue une liberté individuelle mais pas fondamentale. Ainsi, l'employeur a la possibilité d'y apporter des limites. Le tour du sujet en 8 situations. Par Marion Esquerré

## NOS EXPERTES



**Floriane Bourgeois**  
Avocate, cabinet Rythme Avocat



**Agathe Gentilhomme**  
Avocate



### Se changer dans l'entreprise, est-ce du temps de travail ?

Oui, mais sous certaines conditions seulement. En effet, le fait que le salarié porte une tenue imposée par l'employeur ne suffit pas à faire de l'habillage et du déshabillage dans l'entreprise du temps de travail. - Une récente décision de la Cour de cassation (13 avril 2023) a rappelé qu'une autre condition était à respecter : il faut que l'employeur impose aux salariés de mettre et de retirer leur tenue de travail au sein de l'entreprise. À défaut, le salarié qui choisit de le faire de son propre chef dans les locaux n'obtiendra pas de contrepartie en argent ou en repos », indique l'avocate Agathe Gentilhomme.



## 1 L'employeur vous impose une tenue

Il y est autorisé. Mais dans certaines circonstances seulement.

### ☛ Santé et sécurité

L'employeur est tenu de garantir la santé et la sécurité au travail de ses salariés, ce qui l'oblige à fournir les équipements de protection individuelle (EPI) adaptés. « Un salarié ne peut donc pas opposer sa liberté individuelle vestimentaire à l'employeur qui lui impose le port de chaussures de sécurité ou d'un vêtement de protection », énonce Floriane Bourgeois, avocate. De même, l'employeur pourrait interdire certains accessoires ou vêtements représentant un danger pour ceux qui les portent car risquant, par exemple, de se coincer dans une machine.

### ☛ Consignes d'hygiène

Dans des secteurs comme la santé, la restauration ou l'agroalimentaire, les entreprises sont obligées de respecter des normes d'hygiène strictes. Là encore, l'employeur est fondé à imposer une tenue et les équipements nécessaires au respect de ces règles (blouse, charlotte sur la tête, etc.). « Les refuser est un motif de licenciement », insiste Agathe Gentilhomme, avocate.

### ☛ Raisons commerciales

Les entreprises exigent parfois le port d'une tenue spécifique, voire d'un uniforme facilitant son identification, pour un salarié en contact visuel avec la clientèle. Une pratique courante dans le luxe, la restauration et l'hôtellerie, le transport, le commerce... Dans le même esprit, les employeurs peuvent attendre des hommes qu'ils soient rasés de près ou des femmes qu'elles aient les cheveux attachés, pour, par exemple, garantir un certain « standing ». « Cependant, la notion de tenue correcte ou décente est toute relative, note Agathe Gentilhomme. Le Code du travail ne la définit pas. Ce sont des représentations qui fluctuent selon les époques, les secteurs et même les entreprises. En cas de contentieux, le juge va étudier de près le contexte. »

**À noter :** la fourniture et l'entretien des tenues de travail obligatoires et des équipements de sécurité et d'hygiène sont à la charge de l'employeur.



### Une jurisprudence qui évolue avec son temps

Le Code du travail étant relativement taiseux sur la tenue de travail, c'est le juge qui tranche. « Jusqu'à présent, dit Floriane Bourgeois, la jurisprudence répondait principalement à la question des vêtements autorisés ou non. Mais elle évolue avec la société : les sujets qui lui sont soumis relèvent désormais plus de la question du genre et de la discrimination que de la liberté individuelle. »

Ainsi, en 2022, une compagnie aérienne a été condamnée pour avoir refusé à un steward le port de tresses africaines, alors que les hôtesses y étaient autorisées. Une décision équivalente avait été prise en 2012 au sujet d'un chef de rang (travail dans la restauration) licencié pour avoir refusé de retirer ses boucles d'oreilles. La Cour de cassation avait conclu à la discrimination, estimant que l'interdiction du port des boucles avait pour seule cause « l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe ».

## 2 Il vous demande de changer de tenue

Le choix de la tenue vestimentaire ou de sa parure (maquillage, bijoux, coiffure, etc.) est une liberté individuelle. « Mais ce n'est pas une liberté fondamentale, rappelle Floriane Bourgeois. Elle peut donc être restreinte par d'autres impératifs, comme l'obligation de sécurité ou le respect de l'image de l'entreprise. » Dans tous les cas, imposer au salarié un changement de tenue doit être justifié par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché. En 1982, la Cour de cassation avait validé le licenciement d'une aide comptable dont la tenue – seins nus sous chemisier transparent – était « de nature à susciter le trouble et l'agitation » au sein de l'entreprise, selon son patron. L'affaire serait-elle jugée à l'identique aujourd'hui ? Les circonstances sont importantes. « En général, la tolérance reste plus élevée pour une personne travaillant seule dans un bureau que pour une personne en contact avec le public ou la clientèle, donc avec un rôle de représentation », relève Floriane Bourgeois.



3

**Il vous enjoint de masquer un tatouage ou un piercing**

Il est en tort dès lors que vous n'êtes pas en contact avec les clients ou partenaires de l'entreprise. « À moins que le tatouage soit porteur d'un message offensant ou contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, comme un message raciste ou violent », expose Agathe Gentilhomme. Dans une position de représentation, dès lors que le tatouage ou le piercing sont apparus en cours de contrat, l'employeur pourrait réclamer leur retrait ou leur dissimulation. Encore faut-il que ce soit justifié et pas seulement une question de goût. « Sur ce thème, les décisions de justice diffèrent d'une juridiction à une autre. »

4

**Il vous réclame un changement de coiffure**

Comme pour le reste, la demande de l'employeur doit être justifiée et proportionnée. « Il faudrait que la coupe revête une certaine excentricité pour que sa demande soit fondée », informe Floriane Bourgeois. Par exemple, en 1998, la Cour de cassation estimait qu'un employeur pouvait légitimement exiger d'un employé de banque, tête rasée sur les côtés et crête jaune gominée au milieu, qu'il revienne à une coiffure plus sobre. Mais l'excentricité est une question d'époque et de mode... « Un arrêt de la cour d'appel de Rennes a donné raison à un vendeur qui, refusant de couper ses cheveux, avait été privé de promotion », raconte Agathe Gentilhomme. Le juge a validé la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur. »

**À noter :** en mars 2024, les députés ont voté en première instance une proposition de loi visant à reconnaître et sanctionner la discrimination capillaire. Objectif : interdire les ostracismes associés à la texture, à la couleur et aux coupes subies en particulier par les personnes afro-descendantes, rousses ou chauves.

VERA VITA, DISAWA, SAZHNEWGETTY IMAGES

5

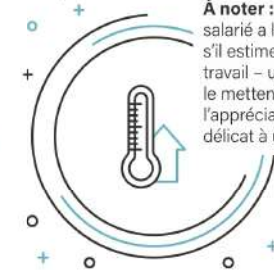
**Il vous reproche votre hygiène**

En 2013, la Cour de cassation validait le licenciement d'un cuisinier pour cause de cheveux sales et gras. « Le sentiment d'une mauvaise hygiène est en partie subjectif et, en même temps, touche un large champ. C'est un sujet particulièrement difficile à appréhender et à encadrer dans un règlement intérieur, par exemple », constate Floriane Bourgeois. Une barbe mal rasée peut procurer un sentiment de mauvaise hygiène dans un hôtel de luxe, mais ferait presque partie du « look » à adopter derrière un comptoir de bar. Un costume-cravate associé à une raie sur le côté donne une image « propre », même si la personne ne s'est pas douchée pendant trois jours. Là encore, le contexte va jouer, qu'il s'agisse du rapport à la clientèle, du secteur d'activité mais aussi de la relation aux collègues qu'une mauvaise hygiène avérée est susceptible d'importuner.

6

**Il vous impose le retrait d'un accessoire relatif à vos convictions**

« Là, on touche à une liberté fondamentale, celle de la conviction religieuse ou politique », prévient Floriane Bourgeois. Cela n'empêche pas l'employeur de mettre en place une clause de neutralité dans son règlement intérieur pour prévenir d'éventuelles difficultés. » Il y a alors des conditions à respecter. Cette clause s'applique aux seules personnes en contact avec la clientèle ou le public et englobe tous les types de convictions : religieuses, politiques ou philosophiques.



8

**Il vous sanctionne après votre refus de suivre ses consignes**

Il en a le droit. À condition que ses directives soient justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, leur non-respect peut conduire légitimement l'employeur à prendre des sanctions à l'encontre du salarié et à décider, dans le pire des cas, de le licencier.

7

**Il n'a pas prévu de dérogations en cas de tempéraments exceptionnelles**

En ce qui concerne le port des équipements de protection individuelle ou encore le respect des normes d'hygiène, l'employeur n'a pas à transiger. « Le Code du travail ne fixe pas de seuil de température critique qui dispense le patron de son obligation de sécurité », insiste Floriane Bourgeois. « Si la tenue imposée, faute d'être adaptée, menaçait la santé des salariés en cas de très forte chaleur ou de grand froid, cela pourrait être considéré comme une infraction à cette obligation », explique Agathe Gentilhomme.

**À noter :** le droit de retrait qu'un salarié a la possibilité de convoquer s'il estime que ses conditions de travail – une canicule, par exemple – le mettent en danger reste à l'appréciation du juge. Il est donc délicat à utiliser.

**L'employeur doit-il formaliser ses exigences de présentation ?**

Rien ne l'y oblige. Cependant, souligne Agathe Gentilhomme, « Il ne peut pas sanctionner un salarié pour insubordination si les règles à respecter ne sont pas formalisées ». Certaines conventions collectives établissent des règles. Celle s'appliquant aux ambulanciers précise que leur présentation et leur tenue doivent être « particulièrement soignées » et qu'ils ont l'obligation de porter une blouse blanche. « Mais dans la plupart des cas, la question de la tenue figure dans le contrat de travail, le règlement intérieur, voire une note de service. »