
Tenue de travail : mes droits en matière de vêtements au travail

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1 Mon employeur peut-il m'imposer une tenue de travail ?	p. 5
2 Mon employeur ne me fournit pas la tenue nécessaire à un travail effectué en sécurité, que ..	p. 6
3 Dois-je être rémunéré pour le temps passé à l'habillage ou au déshabillage ?	p. 7
4 Un employeur peut-il refuser de m'embaucher du fait de ma tenue vestimentaire ?	p. 8
5 Mon employeur doit-il prendre en charge financièrement la fourniture de la tenue de travail ..	p. 9
6 La fourniture de la tenue de travail doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?	p. 10
7 Mon employeur doit-il prendre en charge les frais d'entretien de vêtements ?	p. 11
8 De quelle manière les frais d'entretien sont-ils pris en charge ?	p. 12
9 Que faire si mon employeur refuse de prendre en charge les frais d'entretien de mes vêtem ..	p. 13
10 Un texte peut-il m'imposer une tenue vestimentaire ?	p. 14
11 A quelle occasion les juges ont-ils considéré que la tenue de travail ne convenait pas ?	p. 15
12 Mon employeur peut-il me sanctionner du fait de ma tenue vestimentaire ?	p. 16
13 Mon employeur peut-il me licencier du fait de ma tenue vestimentaire en dehors de mes h ..	p. 17
14 Mon employeur doit-il mettre à ma disposition des vestiaires ?	p. 18
15 Puis-je porter un foulard islamique durant mon temps de travail ?	p. 19
16 L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de sécurité et quand doit-il les change ..	p. 20
17 Que risque l'employeur qui ne fournit pas aux salariés les équipements de sécurité ?	p. 21
18 L'employeur peut-il licencier un salarié qui refuse de porter des chaussures de sécurité lui ..	p. 22
19 Au travail, peut-on m'imposer un style vestimentaire ?	p. 23



Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.



AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 Mon employeur peut-il m'imposer une tenue de travail ?

Une tenue de travail peut être rendue obligatoire du fait de règles d'hygiène et sécurité (équipements de protection individuelle tels que les chaussures de sécurité, le casque...).

Dans ce cas, votre employeur peut, et même doit vous les imposer puisqu'il est responsable de votre sécurité sur le lieu de travail (1).

Des tenues de travail sont parfois également imposées du fait de pratiques commerciales.

La liberté vestimentaire n'a pas été considérée comme une liberté fondamentale et peut donc être limitée par votre employeur dès lors qu'elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (2).

Ainsi, il a déjà été reconnu que l'employeur pouvait poser une restriction à une tenue vestimentaire lorsque :

- un salarié ne portait qu'un bermuda sous sa blouse blanche alors qu'il était amené à rencontrer des clients (3) ;
- les vêtements portés portant atteinte à la réputation de l'entreprise (4).

Il a été rappelé que la restriction au port d'une tenue de travail, pouvait être en lien aux conditions et aux horaires de travail du salarié (5).

A noter : Il a été jugé que la restriction au port d'une tenue sera justifiée par la nature de la tâche à accomplir notamment lorsque le salarié est en contact avec la clientèle et donc, représente l'image de marque de la société.

(1) Articles R4321-1 et R4321-4 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 28 mai 2003, n°02-40273

(3) Cass. Soc. 12 novembre 2008, n°07-42220

(4) Cass. Soc. 6 novembre 2001, n°99-43988

(5) Cass. Soc. 27 juin 2012, n°11-10442

2 Mon employeur ne me fournit pas la tenue nécessaire à un travail effectué en sécurité, que puis-je faire ?

Votre employeur est dans l'obligation de vous fournir les équipements nécessaires pour la réalisation de votre travail (1). Il doit également mettre à votre disposition tous les éléments de protection individuelle nécessaires à votre activité ainsi qu'une tenue de travail, si vous êtes amené à réaliser des travaux salissants ou dans un lieu insalubre (2). L'employeur doit également veiller à ce que vous utilisez tous ces équipements.

En effet, votre employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat (3).

Vous pouvez vous adresser aux représentants du personnel élus au Comité Social et Economique (CSE) afin de rappeler votre employeur à l'ordre .

Vous pouvez également avertir l'inspecteur du travail.

Le nom de l'inspecteur compétent dans votre entreprise est affiché dans vos locaux, il s'agit de l'inspecteur du lieu du siège de votre entreprise.

Lorsque votre sécurité n'est pas assurée, vous pouvez faire usage de votre droit de retrait.

Le droit de retrait vous permet en effet de quitter votre poste de travail, après information de votre employeur, en cas de danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé, ainsi que pour celle de vos collègues de travail, sans que cela ne crée une autre situation de risque grave ou imminent (4). Votre employeur ne peut déduire de l'usage de ce droit une sanction ou une retenue sur salaire (5).

Face à une telle situation, vous avez 3 possibilités d'action :

? saisir le Conseil de Prud'hommes pour imposer à votre employeur de respecter ses obligations ;

? prendre acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur ;

? demander la résiliation judiciaire de votre contrat aux torts de votre employeur pour non-respect des mesures de sécurité (6).

(1) Article R4321-1 du Code du travail

(2) Article R4321-4 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 28 février 2002, n°00-11793

(4) Article L4131-1 du Code du travail

(5) Article L4131-3 du Code du travail

(6) Cass. Soc. 16 juin 2009, n°08-41519

3 Dois-je être rémunéré pour le temps passé à l'habillage ou au déshabillage ?

Sauf dispositions plus favorables, le temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas du temps de travail effectif (1), c'est-à-dire qu'il ne doit pas être décompté de votre temps de travail hebdomadaire.

Vous ne pouvez donc réclamer le paiement d'heures supplémentaires à ce titre, ni opérer une vérification du respect des repos et durées maximales en tenant compte de ces temps.

Pour autant, il a été admis que ces temps doivent être compensés soit par du repos, soit sous forme financière (2) si 2 conditions sont remplies :

- la tenue est imposée par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail ou par des règles de sécurité propres aux postes occupés ;
- l'habillage ou le déshabillage doivent avoir lieu dans l'entreprise, ou sur le lieu de travail (3).

Si votre employeur vous laisse la possibilité de vous changer à votre domicile, il ne vous doit aucune contrepartie (4).

Aucune précision n'est faite quant au montant de la contrepartie ou à la durée du repos.

Le plus souvent, ils seront fixés par l'accord collectif. S'il n'y a aucune indication à ce sujet, c'est le juge qui devra fixer le montant de cette contrepartie (5).

Attention toutefois, cette compensation a pu devenir un usage (droit accordé à l'ensemble des salariés ou une même catégorie socioprofessionnelle, selon un mode de calcul fixe et depuis un certain temps) que l'employeur doit dénoncer s'il ne souhaite plus l'accorder (6).

(1) Cass. Soc. 28 octobre 2009, n°08-41953

(2) Article L3121-3 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°11-21192

(4) Ass. plén. 18 novembre 2011, n°10-16491

(5) Cass. Soc. 16 janvier 2008, n°06-42983

4 Un employeur peut-il refuser de m'embaucher du fait de ma tenue vestimentaire ?

Le Code du travail interdit à l'employeur de s'opposer au recrutement d'un salarié pour des raisons discriminatoires (1).

La liste des discriminations énoncées par la loi est limitative. Si un critère n'est pas énoncé, il ne peut s'agir d'une discrimination.

Parmi les critères cités, on retrouve l'interdiction de la discrimination en raison de l'apparence physique du candidat.

Les juges admettent que cette expression recouvre non seulement des notions telles que le poids, la beauté, la coupe de cheveux (etc.) mais également la tenue vestimentaire.

Un recruteur qui ne vous embauche pas du fait de votre tenue vestimentaire commet donc une discrimination.

A savoir :

Un juge ne peut imposer à un employeur de vous embaucher du fait d'une discrimination à l'embauche.

En revanche, vous pourrez réclamer des dommages-intérêts du fait du préjudice subi, notamment sur le fondement de la perte de chance.

(1) Articles L1132-1 et suivants du Code du travail

5 Mon employeur doit-il prendre en charge financièrement la fourniture de la tenue de travail ?

Votre employeur doit vous fournir et donc prendre en charge financièrement les équipements de protection individuelle et les vêtements nécessaires à l'exécution d'un travail en sécurité (1).

Par exemple, un casque de protection, des lunettes de protection, une combinaison, des chaussures de sécurité (etc.) doivent vous être fournis.

Vous pouvez vous renseigner sur les équipements indispensables à votre activité dans les consignes générales de sécurité qui doivent ont dû vous être remises.

A défaut, vous pouvez vous adresser au Comité Social Economique (CSE) ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

En revanche, pour toute autre tenue vestimentaire (par exemple obligation de porter un pantalon noir), l'employeur n'a aucune obligation de prise en charge sauf si la convention collective le prévoit.

Toutefois, pour les tenues spécifiques (telles qu'un t-shirt avec inscription d'une marque), ces vêtements vous seront en général prêtés durant l'exécution de votre contrat.

Ils restent ainsi la propriété de votre employeur.

Attention :

Consultez votre contrat de travail et la convention collective afin de vérifier si aucun texte n'impose à votre employeur de vous fournir votre tenue de travail.

Si un texte contient cette disposition ou s'il s'agit d'un usage d'entreprise non dénoncé, vous pouvez imposer à votre employeur la prise en charge de la tenue de travail.

(1) Articles R4321-1 et suivants du Code du travail

6 La fourniture de la tenue de travail doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?

La fourniture d'une tenue de travail apparaît sur le bulletin de paie.

Toutefois, en l'examinant, vous constaterez que selon les hypothèses cela peut être soumis à cotisation ou non.

En effet, le principe énoncé par les juges est que la fourniture à titre gratuit de vêtements (ou le remboursement de ces vêtements) constitue un avantage en nature (1).

Dans ce cas, la fourniture à titre gratuit de vêtements est considérée comme un élément de votre rémunération et donc soumise à cotisations.

C'est le cas des uniformes fournis à titre gratuit au personnel navigant d'une compagnie aérienne (2) ainsi que les vêtements à caractère publicitaire (3).

Toutefois, les équipements de protection individuelle et les vêtements nécessaires à l'exécution d'un travail en sécurité ne constituent pas des avantages en nature (4).

La fourniture d'une tenue de travail peut également constituer des frais d'entreprise.

Ainsi, la fourniture de vêtements sera assimilée à des frais d'entreprise exonérés de cotisations les vêtements professionnels lorsque 2 conditions sont réunies :

- ces vêtements répondent aux critères de protection individuelle et sont appropriés au caractère insalubre ou salissant des travaux exigés ;
- ces vêtements sont de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession, et répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à une démarche commerciale (5).

(1) Cass. Soc. 18 mars 1993, n°90-21540

(2) Cass. Soc. 17 janvier 2002, n°00-13091

(3) Cass. Soc. 19 octobre 1995, n°92-17422

(4) Article R4321-5 du Code du travail

(5) Circulaire DSS/5B 2005 du 19 août 2005



7 Mon employeur doit-il prendre en charge les frais d'entretien de vêtements ?

Le Code du travail prévoit que « les mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour les salariés » (1).

Les frais d'entretien des vêtements rendus obligatoires pour des raisons d'hygiène ou de sécurité doivent donc être pris en charge par l'employeur.

La Cour de cassation va plus loin en affirmant que, dès lors que le port du vêtement de travail est obligatoire et inhérent à l'emploi, l'employeur doit assurer la charge de leur entretien, quelles que soient les raisons justifiant ce port (2).

Si votre employeur vous impose une tenue de travail, l'entretien de cette dernière est à sa charge et non à la vôtre.

A savoir :

Cette solution s'impose, que le port de votre tenue soit rendu obligatoire pour des raisons de sécurité ou que votre employeur vous oblige à la porter pour des raisons commerciales ou d'uniformité entre les salariés.

(1) Article L4122-2 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 21 mai 2008 n°06-44044

8 De quelle manière les frais d'entretien sont-ils pris en charge ?

Le Code du travail n'impose pas une compensation financière au sens strict pour la prise en charge des frais d'entretien. En effet, il prévoit simplement que « les mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour les salariés » (1).

L'employeur est donc relativement libre quant au choix du type de prise en charge.

Il peut prendre en charge l'entretien des tenues de travail de différentes manières, par exemple en payant directement les frais d'entretien, en les remboursant, en procédant au versement d'une prime de salissure, en achetant des barils de lessive...

Ces frais d'entretien sont considérés comme des frais d'entreprise (c'est-à-dire non soumis à cotisation) sous 2 conditions :

- ces vêtements répondent aux critères de protection individuelle et sont appropriés au caractère insalubre ou salissant des travaux exigés ;
- ces vêtements sont de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession, et répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à une démarche commerciale.

Une prime de salissure constituera en revanche un élément de salaire soumis à cotisations lorsque :

- cette prime est uniforme ou calculée en pourcentage du salaire sans justification des dépenses remboursées ;
- elle est versée pendant les congés payés (donc sans prise en compte de la réalité des frais) ;
- elle est versée à l'ensemble ou à la quasi-totalité du personnel sans que ne soit pris en compte les réelles conditions de travail et donc les frais anormaux de salissure de certains.

A noter :

Les frais d'entreprise sont exclus de l'assiette des cotisations, même en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et échappent à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution pour le Remboursement de la dette Sociale (CRDS).

(1) Article L4122-2 du Code du travail

(2) Circulaire DSS/SDFSS n°2003/07 en date du 7 janvier 2003



9 Que faire si mon employeur refuse de prendre en charge les frais d'entretien de mes vêtements de travail ?

Vérifiez tout d'abord que vous êtes bien dans un cas de prise en charge obligatoire des frais d'entretien par votre employeur si le port du vêtement de travail est obligatoire et inhérent à l'emploi. Dans ce cas, l'employeur doit assurer la charge de cet entretien, quelles que soient les raisons justifiant ce port.

Ces vérifications étant faites, vous pouvez essayer de régler cette difficulté à l'amiable par le biais de vos représentants du personnel, notamment les membres du CSE, chargés de formuler les réclamations des salariés auprès de l'employeur.

Si cela ne s'avère pas suffisant, les juges admettent que vous saisissiez le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaire (1).

(1) Article L4122-2 du Code du travail et Cass. Soc. 21 mai 2008 n°06-44044

10 Un texte peut-il m'imposer une tenue vestimentaire ?

Votre contrat de travail peut vous imposer une tenue de travail. Dans ce cas, vous vous engagez à respecter cette obligation, sous réserve, toutefois que la tenue imposée soit justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Dans le règlement intérieur, il faudra apprécier l'obligation selon le contexte de travail imposé.

Les matières abordées par le règlement intérieur sont limitativement énumérées (1) :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être amenés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes de discipline, la nature et l'échelle des sanctions.

Le règlement intérieur ne peut contenir des clauses entraînant des restrictions aux droits et aux libertés individuelles.

Il a ainsi été jugé que le règlement intérieur ne peut imposer aux salariés le port d'une tenue réglementaire pour des raisons d'ordre purement esthétique (2).

En revanche, il est admis que le règlement intérieur puisse prévoir l'obligation de porter certains vêtements pour des conditions de sécurité (3).

Une clause indiquant que des employés de banque devaient adopter dans l'exercice de leurs fonctions une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la liberté et la dignité de chacun a été considérée comme licite (4).

(1) Articles L1321-1 et suivants du Code du travail

(2) (CA Paris 7 juin 1990)

(3) Circulaire ministérielle DRT n°83-5 du 15 mars 1983 et Circulaire ministérielle DRT n°91-17 du 10 septembre 1991

(4) CE 3 juin 1988, n°82.477

11 A quelle occasion les juges ont-ils considéré que la tenue de travail ne convenait pas ?

Les juges se fondent en général sur deux critères afin de déterminer si la tenue de travail du salarié convient ou non (1) :

- la fonction exercée : plus le poste sera élevé, plus l'employeur pourra être exigeant ;
- les contacts avec la clientèle : un salarié en contact avec la clientèle se doit d'avoir une apparence respectable.

Selon la jurisprudence, un agent technique ne pouvait venir travailler en bermuda du fait des contacts occasionnels qu'il peut avoir avec la clientèle (2).

De même, une salariée travaillant dans une agence immobilière et en contact régulier avec la clientèle ne peut venir travailler en survêtement (3) et une salariée ne peut venir au travail vêtue d'un corsage transparent sur une nudité complète du buste (4).

En revanche, le port d'un bermuda a été admis pour un cadre commercial qui n'avait pas de contact avec la clientèle (5).

Attention, la tenue de travail ne s'entend pas seulement comme les vêtements portés par le salarié. Les juges ont ainsi eu à juger de la possibilité pour le salarié de porter des piercings et bijoux.

Les mêmes principes s'appliqueront alors. Un salarié pourrait se voir interdire le port d'un piercing si sa fonction le conduit à être en contact avec la clientèle et à représenter l'image de la société.

(1) Article L1121-1 du Code du travail

(2) Cass. soc, 28 mai 2003, n°02-40273

(3) Cass. soc, 6 novembre 2001, n°99-43988

(4) CA Nancy 29 novembre 1982

(5) CA Paris 11 octobre 2007 n°06/00093



12 Mon employeur peut-il me sanctionner du fait de ma tenue vestimentaire ?

Votre employeur ne peut en principe restreindre les libertés du salarié durant son temps de travail (1).

Toutefois, il existe des exceptions à la liberté vestimentaire, lorsque les restrictions sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (2).

Ainsi, si le salarié persiste à refuser de s'habiller de manière conforme aux nécessités d'ordre professionnel de son activité, il encourt un licenciement avec cause réelle et sérieuse.

Selon la jurisprudence, un salarié se refusant à porter un pantalon plutôt que son bermuda pouvait être valablement licencié du fait de l'incompatibilité de cette tenue avec ses fonctions et ses conditions de travail (2).

Egalement, une secrétaire en contact avec la clientèle d'une agence immobilière a pu être licenciée du fait de son refus de ne pas porter de survêtement au travail (3).

Le licenciement du fait de la tenue vestimentaire consistera en général en un licenciement pour cause réelle et sérieuse, c'est à dire ouvrant droit pour le salarié à une indemnité de licenciement, une indemnité de préavis et une indemnité de congés payés.

(1) Article L1121-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc, 28 mai 2003, n°02-40273

(3) Cass. soc, 6 novembre 2001, n°99-43988

13 Mon employeur peut-il me licencier du fait de ma tenue vestimentaire en dehors de mes heures de travail ?

Un licenciement du fait de votre tenue de travail en dehors du temps de travail est difficile à caractériser pour un employeur car il serait motivé par un fait tiré de votre vie personnelle (1).

En effet, il ne semble pas que le port d'une tenue vestimentaire ne convenant pas à votre employeur en dehors des heures de travail puisse causer un trouble au sein de l'entreprise pouvant entraîner une possible perte de clientèle et de bénéfice par exemple (2).

Le licenciement d'un salarié du fait de sa tenue vestimentaire en dehors de ses heures de travail ne serait donc pas justifié par une cause réelle et sérieuse.

Si le port d'une tenue vestimentaire entraînait un préjudice particulier pour l'entreprise, un licenciement pourrait être justifié. Ce pourrait être le cas d'une tenue indécente portée par un salarié censé représenter l'image de la société lors d'une manifestation publique.

(1) Article 9 du Code civil

(2) Cass. Soc. 22 janvier 1992, n°90-42517

14 Mon employeur doit-il mettre à ma disposition des vestiaires ?

Votre employeur doit mettre à votre disposition des vestiaires **collectifs**. Il n'a en effet **aucune obligation** de mettre en place des vestiaires **individuels** si les vestiaires collectifs répondent aux exigences de la loi (1), soit :

- être pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables ;
- permettre de suspendre deux vêtements de ville ;
- lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires comprennent un compartiment réservé à ces vêtements ;
- avoir des armoires munies d'une serrure ou d'un cadenas.

De plus, les vestiaires doivent être **isolés des locaux de travail et du stockage**, mais implantés à proximité des appareils de pointage.

A noter que l'employeur qui mettrait à votre disposition une **armoire sans dispositif de sécurité** engagerait sa responsabilité en cas de vol (2). Le règlement intérieur contenant une disposition contraire est inopposable au salarié.

Sur la question des **fouilles**, l'employeur ne peut procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle du salarié que dans les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur, en présence de l'intéressé ou à défaut en le prévenant.

Il existe une exception : c'est le cas de la survenance d'un risque ou d'un événement particulier susceptible de rendre nécessaire une fouille urgente (3). L'événement particulier exigé peut être la nécessité d'identifier les utilisateurs des vestiaires.

(1) Article R4228-6 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 23 janvier 1992, n°88-43275 ; Cass. Civ. 1 11 juillet 1984 ; et Cass. Civ. 1 30 octobre 2007, n°06-19390

(3) Cass. Soc. 11 décembre 2001, n°99-43030

15 Puis-je porter un foulard islamique durant mon temps de travail ?

Sur le principe, deux articles du Code du travail rappellent la **nécessité de respecter les convictions religieuses** des salariés.

Ainsi, **toute sanction, tout licenciement, tout refus de recrutement ou de promotion du fait des convictions religieuses du salarié sont formellement prohibés** (1). De la même manière, la loi précise que le règlement intérieur ne peut « comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi et leur travail en raison de leurs opinions et confessions » (2).

Le port du foulard dans le cadre de l'activité professionnelle soulève des questions supplémentaires. Un jugement pris par le Conseil de Prud'hommes de Paris a déjà pu considérer que **constituait une discrimination le licenciement d'une salariée en raison de son refus de retirer son foulard durant son travail** (3).

Toutefois, ce jugement a été rendu dans des circonstances particulières : la salariée exerçant une fonction de téléopératrice et l'interdiction de porter le foulard ne lui ayant été signifiée qu'après sa mutation au siège alors qu'elle avait été autorisée à le porter depuis son embauche.

A ce jour, la Cour de cassation (4) considère que l'interdiction du port d'un voile religieux ne peut être valide que dans le strict respect de quelques conditions. **D'abord, une telle prévision doit pouvoir être retrouvée** dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service. En aucun cas l'interdiction ne peut résulter d'un ordre oral. **Ensuite, l'interdiction en question doit revêtir un caractère général**, ceci dans l'optique de respecter le principe de non-discrimination.

(1) Article L1132-1 du Code du travail

(2) Article L1321-3 du Code du travail

(3) 17 décembre 2002 du Conseil de Prud'hommes de Paris

(4) Cass. Soc. 22 novembre 2017, n°13-19.855

16 L'employeur est-il tenu de fournir des équipements de sécurité et quand doit-il les changer ?

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés.

Le Code du travail lui impose à ce titre de fournir aux travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail accompli et adaptés en vue de la préservation de la santé et de la sécurité des salariés (1).

En outre, le Code du travail exige de l'employeur qu'il maintienne les équipements de travail dans un état conforme à leur destination : la **protection des personnes** mais aussi dans un état de **conformité avec les règles techniques** de conception relatives à l'équipement en question. Il en résulte que si les équipements de sécurité dont bénéficie le salarié sont usés ou abîmés, et ne garantissent ainsi plus sa sécurité, l'employeur doit immédiatement procéder à leur **remplacement** (2).

(1) Cass. Soc. 28 février 2002, n°99-18389, 00-10051, 00-11793, 99-21255, 99-17201 et 00-13172

(2) Articles L4311-1, L4321-1, R4321-1, R4322-1 et R4322-2 du Code du travail

17 Que risque l'employeur qui ne fournit pas aux salariés les équipements de sécurité ?

L'employeur est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat**. En cas de manquement suivi d'un accident du travail, l'employeur commet une faute inexcusable (1) s'il :

- **avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger** encouru ;
- **et n'a pas pris les dispositions nécessaires** pour préserver les salariés.

Dans ces conditions, la victime obtient :

- **une majoration de la rente d'incapacité permanente** qui lui est allouée (2) ;
- **la réparation intégrale des préjudices subis** que la majoration n'a pas réparé (3).

En outre, si le salarié est malade à cause d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, il peut prétendre à des dommages et intérêts (4).

(1) Cass. Soc. 28 février 2002, n°99-18389, 00-10051, 00-11793, 99-21255, 99-17201 et 00-13172

(2) Cass. Ass. Pl. du 24 juin 2005, n°03-30038

(3) Articles L452-2 et L452-3 du Code de la sécurité sociale

(4) Cass. Soc. 17 février 2010, n°08-44298

18 L'employeur peut-il licencier un salarié qui refuse de porter des chaussures de sécurité lui provoquant des douleurs ?

Le salarié est tenu d'une **obligation de sécurité** (1) : de ce fait, il doit se conformer aux **instructions** données par l'employeur (à travers le règlement intérieur) en matière de sécurité. Il doit en outre prendre soin de sa santé et de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié qui méconnaît cette obligation (par le non port des équipements de sécurité notamment), **peut être sanctionné disciplinairement**, cette sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement pour faute grave. Les juges considèrent en effet que les salariés engagent leur responsabilité pour la commission de fautes liées à la sécurité (2).

Si le salarié refuse de porter l'équipement de sécurité parce que cela lui est **douloureux** par exemple, il peut contacter la **médecine du travail** afin de lui faire part de ce problème. Le salarié peut ainsi démontrer sa bonne foi et si cela est justifié la médecine du travail pourra **l'autoriser à ne pas porter l'équipement** en cause ou le diriger vers un **autre équipement**, plus adapté.

(1) Article L. 4122-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 23 mars 2005, n°03-42404

19 Au travail, peut-on m'imposer un style vestimentaire ?

Face à votre **liberté de vous habiller comme vous le désirez** (1), votre employeur ne peut apporter de **restrictions** que si cela est **justifié par la nature de la tâche** à accomplir et **proportionné au but** recherché (2).

Par conséquent la mise en oeuvre de restrictions n'est **possible que si votre tenue est incompatible avec vos fonctions**, et vos conditions de travail (par exemple le contact avec la **clientèle**).

De telles obligations vestimentaires peuvent être contenues dans le **contrat de travail**, le **règlement intérieur**, une **note** de la direction ou autres.

Ces limites peuvent **également provenir de règles d'hygiène et de sécurité** (port du casque, d'une blouse, d'un masque), rendues obligatoires par la législation.

Il appartient d'ailleurs à l'employeur de faire respecter l'obligation de porter une protection, sous peine de se voir reprocher une faute inexcusable en cas d'accident du travail et donc d'engager sa responsabilité.

A noter : la loi interdisant de porter dans l'espace public une tenue destinée à dissimuler le visage est entrée en vigueur le 11 avril 2011 (3). Elle concerne les salariés qui exercent leurs **fonctions dans un espace public**. Si les locaux ne sont pas ouverts au public, l'interdiction ne s'applique pas. Toutefois, l'employeur reste libre de restreindre votre tenue vestimentaire si cela se justifie par la nature de la tâche à accomplir et que cela reste proportionné au but recherché.

(1) Articles L1121-1 et L1321-3 du Code du travail.

(2) Cass. Soc. 12 novembre 2008, n°07-42220

(3) Loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public