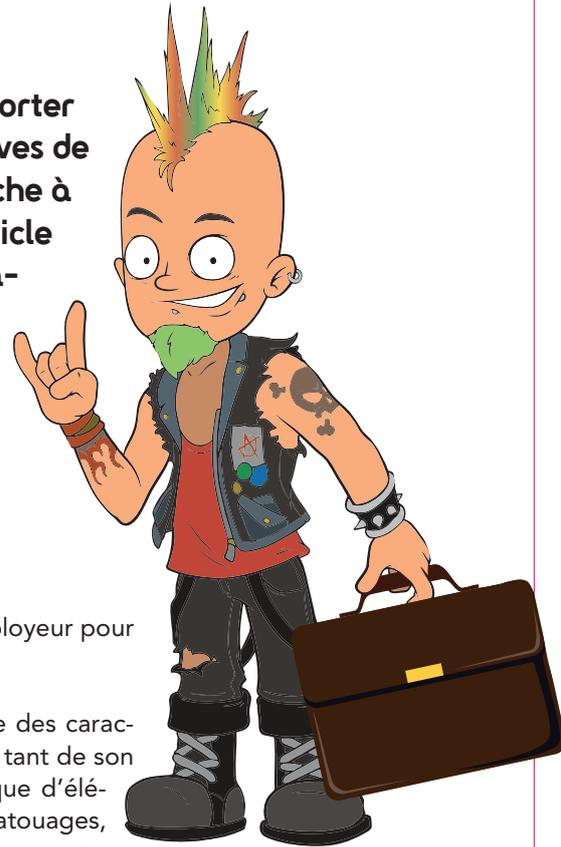


Tenue, hygiène, apparence : Quelles marges de manœuvres pour l'employeur ?

L'article L.1121-1 du Code du travail énonce que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. En outre, cet article fixe d'une part le principe du respect des droits et libertés du salarié (dont le respect de la vie privée) et, d'autre part, dans quelle mesure une restriction des droits et libertés du salarié peut être imposée par l'employeur.



Ainsi, ces restrictions doivent :

1. être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
2. proportionnées au but recherché.

Néanmoins, on peut se demander de quelles marges de manœuvres dispose l'employeur pour influencer sur la tenue, l'apparence et l'hygiène de son salarié ?

L'apparence physique générale d'un individu peut être définie comme l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs visibles propres à une personne, qui relèvent tant de son intégrité physique et corporelle (morphologie, taille, poids, traits du visage ...) que d'éléments liés à l'expression de sa personnalité (tenues, coiffure, barbe, piercings, tatouages, maquillage...). **En principe, le salarié a l'entière liberté de la maîtrise de son apparence.**

En effet, l'article L.1132-1 du Code du travail énonce le principe de non-discrimination qui consiste à reconnaître que la prise en compte de l'apparence physique du salarié peut constituer une discrimination prohibée par le Code du travail.

Néanmoins, **une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut caractériser une exception** au principe de liberté de l'apparence. Cette exigence professionnelle essentielle et déterminante doit l'être au regard :

- du poste concerné ;
- du caractère approprié de la restriction ;
- de sa proportionnalité par rapport à l'objectif poursuivi (santé, hygiène, image de l'entreprise, le contact avec les usagers...).

Concernant la **tenue vestimentaire**, la liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale, **l'employeur peut y apporter des restrictions.**

Ces restrictions doivent être justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but poursuivi (*Cass. soc. 6-11-2001 n° 99-43.988 F-P, B. c/ SARL LR Immobilier : RJS 1/02 n° 8, Bull. civ. V n° 337*). Par exemple, l'employeur peut exiger de son salarié que ce dernier porte une tenue correcte et adaptée à l'emploi.

En cas de litige, les juges doivent rechercher si la tenue vestimentaire du salarié est compatible ou non avec ses fonctions. Ainsi, la Cour de cassation a jugé que c'est à bon droit que l'employeur a interdit à son salarié en contact avec la clientèle de se présenter en survêtement à son poste (*Cass. soc. 6-11-2001 n° 99-43.988 F-P, B. c/ SARL LR Immobilier : RJS 1/02 n° 8, Bull. civ. V n° 337*).

De plus concernant la **propreté de la tenue**, l'employeur peut également prendre des sanctions si elles sont justifiées et proportionnées au regard des fonctions exercées. Par exemple, la Cour de cassation a jugé que la tenue malpropre d'un charcutier, attestée par de nombreuses personnes et ayant fait l'objet de remarques défavorables de la part de la clientèle, suffisait à justifier son licenciement (*Cass. soc. 29-2-1984 n° 81-42.321*).

Fiche pratique

L'employeur peut également formuler des restrictions sur le port de tenues jugées indécentes ou susceptible de susciter un trouble dans l'entreprise ou de choquer la clientèle.

Il est nécessaire pour l'employeur de rapporter la preuve que la tenue prétendument indécente caractérise un abus préjudiciable à l'entreprise. C'est dans ces circonstances qu'a pu être jugé abusif le seul fait de sanctionner une salariée pour avoir porté des vêtements moulants sans avoir justifié en quoi ce type de tenue portait préjudice à la Société (CA Versailles 19-12-1994 n° 93/6568).

Concernant les restrictions physiques pouvant être justifiées sur l'apparence du salarié, l'état de la jurisprudence démontre que ces dernières doivent s'apprécier in concreto en fonction des postes occupés et au regard de l'évaluation de la Société. Par exemple l'employeur ne peut obliger son salarié à adopter un type de coiffure, cela porte atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (Circ. DRT 5-83 du 15-3-1983 n° 1242 : BOMT n° 83/16).

Concernant **la barbe**, le seul port d'un bouc, temporaire et après un retour de vacances, n'a pas pour effet de rendre la présentation du salarié peu soignée et ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement (CA Paris 5-3-2004 n° 02-32907). A contrario, la Cour d'appel de Versailles a déjà reconnu qu'est justifié le licenciement d'un salarié pour faute grave, l'apparence physique de ce soignant mal rasé ne participant pas à l'image de la plus grande propreté corporelle requise par le règlement intérieur (CA Versailles 31-8-2011 n° 10-03526).

Concernant **le poids et les mensurations**, le défenseur des droits a admis que ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles et dûment justifiées que les exigences physiques et/ou esthétiques liées au poids pourraient être admises (Décision-cadre Défenseur des droits n° 2019-205 du 2-10-2019 Ann. 1). A titre d'illustration, est justifié le licenciement d'une danseuse de revue du Moulin Rouge ne répondant plus aux exigences physiques et esthétiques que lui imposait son poste (Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-27.701).

Concernant **les bijoux**, en exigeant du salarié qu'il retire pendant son service le petit diamant qu'il portait à l'oreille gauche, l'employeur a outrepassé les limites de son pouvoir de direction et porté atteinte au droit du salarié à son image s'agissant d'un bijou discret, couramment porté notamment parmi les hommes de sa génération. Le licenciement du salarié est en conséquence sans cause réelle et sérieuse (CA Toulouse 27-11-1998 n° 97-5400). Est néanmoins justifiée la rupture de la période d'essai d'une salariée, hôtesse d'accueil touristique, en raison de son refus d'ôter ses piercings dans la mesure où elle se justifiait par la nécessité pour la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, de revêtir des costumes d'époque, dont le port est à l'évidence incompatible, car totalement anachronique, avec celui de bijoux suivant les modalités contemporaines du piercing (CA Paris 3-4-2008 n° 06-10076, S. c/ SCA Euro Disney).

Enfin, concernant les **signes religieux** influant sur l'apparence et la tenue du salarié (foulard, turban, kippa), l'article 1321-2-1 du code du travail reconnaît la possibilité pour un règlement intérieur d'inscrire un principe de neutralité restreignant la manifestation des convictions des salariés. En outre, si le salarié refuse de se conformer au règlement intérieur instaurant un principe de neutralité, l'employeur doit rechercher s'il est possible de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contacts avec les clients plutôt que de procéder au licenciement. Cette recherche se fait en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que l'entreprise ait à subir une charge supplémentaire. En revanche en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur, la Cour de cassation juge qu'il s'agit d'une discrimination directe qui ne pourra donc être justifiée que par l'existence d'une exigence professionnelle et déterminante.

En outre, les marges de manœuvres laissées à la disposition de l'employeur pour imposer des restrictions liées à la tenue, à l'apparence et à l'hygiène de son salarié sont strictement encadrées pour ne pas nuire à la liberté individuelle de ce dernier. Ces restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Dès lors, il est recommandé de faire preuve de la plus grande vigilance afin de procéder à une évaluation in concreto de chaque mesure en amont de sa mise en œuvre.

Fiche pratique rédigée par
Clément RAINGEARD,
Cabinet BKP et Associés, Paris-Versailles

