

## AU TRAVAIL, PEUT-ON ADOPTER N'IMPORTE QUEL LOOK ?

Dans la vie privée, on peut se vêtir librement et adopter l'apparence que l'on souhaite, mais au travail, dispose-t-on de la même liberté ?

L'employeur peut-il opposer des restrictions à un salarié sur sa tenue, sa coiffure ou sur son look de manière générale sans que cela ne soit jugé abusif ou discriminatoire ?

### 1 – Que prévoit le code du travail ?

Il précise qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une **mesure discriminatoire**, quelle qu'elle soit, en raison de son apparence physique (article L1132-1).

Et le code pénal punit une telle discrimination d'une peine d'emprisonnement de trois ans et de 45.000 euros d'amende lorsqu'elle a pour conséquence : un refus d'embaucher la personne concernée, une sanction à son égard ou bien son licenciement (article 225-1 et suivants).

Le code du travail fait également référence à la notion de **proportionnalité** et précise 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 » (article L1121-1).

### 2 – Des restrictions peuvent être apportées à la liberté individuelle du salarié si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché :

- Ainsi, la **restriction à la liberté de se vêtir** a été admise notamment dans la célèbre **affaire dite « du bermuda »** : un agent technique était venu travailler en bermuda sous sa blouse de travail et avait continué de porter cette tenue malgré plusieurs observations de ses supérieurs hiérarchiques lui demandant de porter un pantalon sous la blouse prescrite par les consignes de sécurité. Licencié, il avait saisi la juridiction prud'homale. Au terme d'un parcours judiciaire de sept années qui allait le mener jusqu'à la Cour de cassation, il était jugé par la Haute Cour qu'en vertu de l'article L1121-2 ci-dessus rappelé, un employeur peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché » ; en l'occurrence, « le fait que des clients ou salariés croisent dans les locaux un salarié vêtu d'une blouse blanche laissant apparaître deux jambes nues était de nature à porter **préjudice à l'image de la société et la tenue vestimentaire du salarié était incompatible avec ses fonctions et conditions de travail**» (Cass. soc. 12 novembre 2008 n°07-42220).

- De même, il a été jugé que le **port d'un uniforme** imposé à une assistante responsable des réservations dans un hôtel était une contrainte justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (la salariée refusait de porter la jupe et demandait qu'elle soit rallongée ou bien qu'elle soit autorisée à porter un pantalon) (Cass. soc. 13 février 2008 n°06-43784).

La restriction à la liberté de se vêtir peut être en lien avec l'hygiène :

- un employeur peut ainsi exiger d'un ouvrier charcutier qu'il se présente au travail avec une tenue propre (Cass. soc. 29 février 1984, n°81-42321) ou d'un ouvrier pâtissier qu'il maintienne ses cheveux sous sa toque professionnelle (Cour d'appel de Paris, 28 mars 1989 n°88-35799). De même, la convention collective applicable aux activités auxiliaires de transports impose au personnel ambulancier d'avoir une tenue soignée et de porter une blouse blanche.

avec la sécurité :

- La convention collective des entreprises de prévention et de sécurité prévoit que les salariés en contact avec la clientèle doivent porter un uniforme.

avec l'image de l'entreprise auprès de la clientèle ou bien avec la décence :

- Ainsi, une salariée qui avait refusé à plusieurs reprises de porter un soutien-gorge sous son chemisier transparent a été licenciée car sa tenue suggestive était de nature à susciter un trouble dans l'entreprise (Cass. soc. 22 juillet 1986 n°82-43824).

En revanche, l'employeur ne peut demander au salarié de modifier sa tenue vestimentaire pour des raisons purement esthétiques.

2

**3 – Certaines restrictions, en revanche, n'ont pas été considérées comme étant justifiées ; dans certaines situations, elles ont même été jugées discriminatoires :**

Port de piercing :

- Un chef de rang d'un restaurant gastronomique s'est ainsi vu licencier au motif que « votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes ». La Cour de cassation a jugé qu'un tel licenciement a pour cause l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe, et repose donc sur un motif discriminatoire à défaut pour l'employeur de justifier sa décision de lui imposer d'enlever ses boucles d'oreilles par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Cass. soc. 11 janvier 2012 n°10-28213).

Coiffure :

- Une proposition de loi visant à reconnaître et sanctionner la **discrimination capillaire** a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale et est en cours d'examen par le Sénat.
- Cette proposition trouve son origine dans une affaire largement médiatisée : un steward d'Air France s'était vu interdire le port de cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon, alors que les hôtesses étaient autorisées à arborer la même coiffure. Pour exercer ses fonctions, l'intéressé avait dû porter une perruque masquant sa coiffure. La compagnie prétendait que la coiffure du steward n'était pas conforme au référentiel relatif au personnel navigant commercial masculin. La Cour de cassation a jugé que l'interdiction faite à l'intéressé de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une **discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe** (Cass. soc. 23 novembre 2022 n°21-14060).

De manière générale, les juges tiennent compte du poste occupé, du contexte dans lequel la restriction est énoncée, mais également de l'époque. Certaines des affaires anciennes mentionnées dans cet article pourraient tout à fait connaître un dénouement judiciaire différent en 2024.

**Ce qu'il faut retenir** : des restrictions peuvent être apportées à l'apparence physique du salarié dès lors qu'elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir ; à défaut, ces restrictions peuvent être jugées discriminatoires.

L'employeur sera donc bien avisé de prévoir ces restrictions dans son **règlement intérieur** et de s'assurer auprès d'un Conseil qu'elles sont bien justifiées.

Il est d'ailleurs conseillé de manière générale, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de prévoir un règlement intérieur afin de fixer les obligations et en informer les salariés.

Le 17 avril 2024



### **Nathalie Lailier**

Avocate au Barreau de Caen

Spécialiste en droit du travail,  
droit de la sécurité sociale et de la protection sociale