



TENUE VESTIMENTAIRE

Articles L.1121-1, R.4321-4 et R.4323-95
du Code du travail

Principe

En principe, en vertu de l'article L.1121-1 du code du travail, les salariés sont libres de s'habiller comme ils le souhaitent sur leur lieu de travail.

Restrictions

La Cour de cassation est venue apporter des nuances à cette liberté en considérant que la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales garanties par le Code du travail (Cass. Soc., 28 mai 2003, n°02-40.273). Autrement dit, les salariés ne peuvent pas s'habiller librement comme ils le souhaitent.

Dès lors, en vertu de l'article L.1121-1 du code du travail, votre employeur peut vous imposer des contraintes vestimentaires lorsqu'elles sont **justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché**.

Vous ne pouvez donc pas porter une tenue vestimentaire incompatible avec vos fonctions et vos conditions de travail.



TENUE VESTIMENTAIRE

Articles L.1121-1, R.4321-4 et R.4323-95
du Code du travail

Liberté religieuse

Le salarié peut porter un vêtement religieux en entreprise. Toutefois, la liberté de se vêtir pendant le temps et sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire.

Par exemple, en cas d'incompatibilité entre le port d'un signe religieux et d'un équipement obligatoire de protection mais également en cas de risques (mécaniques ou chimiques) accrus par le port de vêtements ou d'insignes non adaptés.



Port obligatoire d'une tenue de travail

Afin de remplir son obligation de sécurité, l'employeur peut obliger ses salariés à porter une tenue de travail si c'est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

En effet, si le poste présente un risque pour la santé des salariés l'employeur doit fournir à ses salariés des équipements de protections individuels (EPI).



VOICI UN EXEMPLE

L'employeur, s'il rend obligatoire le port d'équipements de protection individuelle, devra inscrire cette obligation dans son **règlement intérieur** (article L1321-3 du Code du travail) et le mentionner dans le contrat de travail des salariés. Il devra également prendre en charge les frais liés à ces équipements de protection individuelle.

Voici les EPI qu'il pourra imposer à ses salariés de porter :



"Bien équipé, il ne peut rien m'arriver !" : <https://youtu.be/tCPLUDosL5Q>