

Salariés en contact avec la clientèle : tenue correcte exigée

Les salariés au contact de la clientèle renvoient une image de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Pour cette raison l'employeur peut, dans une certaine mesure, avoir son mot à dire sur leur tenue vestimentaire.

Bonjour à tous et bienvenue dans le fil d'actualité des Editions Francis Lefebvre

Les salariés sont en général libres de choisir leurs vêtements. Mais l'employeur a un droit de regard sur leur tenue vestimentaire lorsqu'ils sont au contact de la clientèle. Il peut même prescrire le port d'un signe distinctif ou d'un uniforme.

En effet, la liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut y apporter des restrictions si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Au sommaire : 1. Que recouvre la notion de tenue correcte ? 2. L'employeur peut-il imposer un signe distinctif ? 3. Peut-il instaurer un uniforme ? 4. Enfin, quelques conseils pour sécuriser les consignes vestimentaires dans l'entreprise.

Top chrono c'est parti !

1. Que recouvre la notion de tenue correcte ?

L'employeur est en droit d'exiger de tout salarié une tenue décente et correcte.

C'est-à-dire tout d'abord une tenue soignée. Ce n'est pas le cas par exemple lorsqu'un conseiller clientèle en banque porte au travail un bermuda, un survêtement ou encore un short et des tongs. Concernant les jeans, tout dépend de leur état, des fonctions exercées par celui qui les porte et du reste de la tenue.

L'entreprise peut-elle imposer aux hommes de porter un costume et une cravate ? La réponse est fonction du poste en question :

- oui pour le personnel d'accueil d'un hôtel de standing (un refus peut fonder un licenciement) ;
- non pour des ambulanciers ou techniciens d'exploitation.

S'agissant des femmes, l'employeur peut sanctionner le port de tenues particulièrement provocantes, transparentes ou laissant apparaître les sous-vêtements.

2. L'employeur peut-il imposer un signe distinctif ?

Il peut demander à des vendeurs de s'habiller aux couleurs de la marque du magasin.

Cependant, une marque de vêtement de luxe ne peut pas exiger que ses vendeurs s'habillent exclusivement dans cette marque, à moins que les tenues ne soient fournies par l'employeur.

3. Quelles sont les contraintes de l'instauration d'un uniforme ?

L'employeur peut parfois imposer le port d'un uniforme lorsque les fonctions le justifient, par exemple pour le personnel d'un hôtel de standing.

Dans ce cas, il doit le fournir et en assurer l'entretien.

Si les salariés doivent se changer sur le lieu de travail, ils doivent disposer de vestiaires.

Ils doivent également bénéficier d'une contrepartie sous forme de prime ou repos, pour le temps d'habillage et de déshabillage, car ce n'est pas compté comme du temps de travail, sauf convention contraire.

4. Pour finir : quelques conseils pour sécuriser les consignes vestimentaires dans l'entreprise :

L'employeur a tout intérêt à :

- inscrire précisément dans le règlement intérieur les restrictions justifiées par la nature de l'emploi et la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;
- mentionner dans le contrat de travail les obligations qui en découlent pour le salarié ;
- si un salarié se présente dans une tenue inappropriée, lui enjoindre de se changer en évitant les remarques blessantes ;
- en cas de refus du salarié, appliquer une sanction proportionnée à la faute.

Voilà, c'est tout pour aujourd'hui. Merci de votre attention et à très bientôt.