



## LA CHRONIQUE SOCIALE

16 juillet 2020

### **Le vêtement en droit du travail : plus qu'un simple tissu**

De prime abord il pourrait sembler superflu de rédiger un article tant sur le rôle que sur la place du vêtement en droit du travail. En soi il ne s'agit que d'un bout de tissu que nous portons quotidiennement. Pourtant ce sujet est source d'ambiguïté ou du moins l'usage que nous en faisons aujourd'hui a conduit à le rendre complexe, et ce tout simplement parce que le vêtement a une valeur hautement symbolique dans notre société. Cette affirmation se vérifie et s'accroît dans la sphère professionnelle notamment parce qu'il est, entre autres, l'un des éléments permettant d'identifier la fonction de la personne. Ainsi le port de la cravate laisserait sous-entendre que le collaborateur est un cadre. Mais nos choix vestimentaires professionnels ne seraient-ils pas guidés par les stéréotypes que nous impose la société ? Par exemple, si le salarié a envie de se défaire de cet accessoire, principalement lorsque les fortes chaleurs arrivent, le fait-il ? Une réponse négative s'entrevoit dans une logique de conformité identitaire. Aucun collaborateur ne désire être perçu comme le mouton noir de son entreprise. Les salariés s'adaptent, parfois sans même s'en apercevoir, à ces coutumes vestimentaires. Ce sont donc des règles implicites et non verbales dont la transgression n'est pas envisagée, ni même envisageable. Dès lors la mode fait de la tenue professionnelle un véritable business.

Comment s'habiller lorsque nous sommes un salarié cadre dans une entreprise ? Il n'existe pas de réponses unanimes puisqu'il convient de prendre en considération le secteur d'activité de l'entreprise, les exigences inhérentes et justifiées au regard des missions à réaliser, etc. De plus, il est intéressant de souligner que les collaborateurs sont guidés non seulement par leurs attentes et/ou exigences personnelles mais aussi par le regard porté par leurs collègues de travail à leur égard. En revanche il est courant que le vendredi appelle un peu plus de latitude. Dès lors un style vestimentaire davantage décontracté s'entrevoit dans les bureaux, c'est le *friday wear*.

Chez les hommes cadres et selon les codes de la société, il conviendrait d'investir principalement dans une veste de costume (celle-ci ne devant toutefois pas être en lin pour ne pas se froisser facilement, ce qui témoignerait alors d'une certaine négligence), cinq chemises repassées et des chaussures de qualité. Qui dit souliers, appelle chaussettes ? Et oui les préoccupations sont tant multiples et infimes qu'accessoires et superficielles. Le cadre peut-il faire état d'un peu de liberté ? Autrement dit peut-il choisir de porter des socquettes rouges ou faut-il qu'il porte des chaussettes montantes de couleur

noire ou bleue marine ? Il jouit bien naturellement de cette liberté mais il risque de s'exposer à des remarques pour les moins déplacées de quelques collègues.

S'agissant de la femme cadre, celle-ci est souvent envisagée sous l'angle de la *working girl* : chemisiers, robes appropriées, jupes, etc. sachant l'employeur ne peut lui interdire de porter un pantalon dès lors que cette demande n'est pas justifiée. Qu'en est-il des chaussures ? Dans les années 1950, les talons aiguilles étaient un élément de pouvoir et célébraient l'introduction des femmes dans le monde du travail. Aujourd'hui cette signification ne prédomine plus sur le marché du travail. Néanmoins certains secteurs continuent d'inciter au port de talons, ce qui a conduit à l'introduction d'un mouvement planétaire #KuToo (contraction de « kutsu » (chaussure) et « kutsuu » (douleur) en japonais) qui dénonce les talons obligatoires au travail.

Finalement le droit du travail n'encadre que très peu la problématique de la tenue vestimentaire. Ces dispositions sont souvent issues des règlements intérieurs où la ligne directrice repose alors sur trois principes légitimes : la sécurité, l'hygiène et l'image de marque de l'entreprise. La liberté de se vêtir semble être le maître mot, en théorie du moins, exception faite des hypothèses où le vêtement est un outil de travail ou encore un élément pour assurer la protection des travailleurs et répondre ainsi à l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur. Les tribunaux n'ont donc pas connaissance d'un grand nombre d'affaires portant sur les tenues vestimentaires (exception faite du port de certains signes religieux), si ce n'est l'emblématique affaire *Bermuda*<sup>1</sup>. « *Le mollet glabre est-il juridiquement supérieur au mollet poilu ?* »<sup>2</sup>. La question peut faire sourire mais témoigne d'une différenciation significative entre les femmes et les hommes tout particulièrement lorsque l'été approche. D'une manière générale les juridictions s'assurent que le choix vestimentaire des salariés ne constitue pas un moyen voir un prétexte pour pouvoir les licencier. Malgré tout la liberté de se vêtir reste souvent envisagée comme une liberté individuelle de second rang, tout bonnement parce qu'elle n'est pas essentielle. Elle n'est certes pas en elle-même une liberté fondamentale mais les vêtements et les accessoires sont potentiellement des outils utilisés pour exprimer des libertés fondamentales que cela soit à travers la liberté d'expression ou bien la liberté religieuse.

En conclusion il convient de souligner que très peu de salariés cadres ont la prétention de revêtir un jean et des baskets lorsqu'ils se rendent au travail. Cette dimension est peut-être un peu moins véridique dans les start-up où règne une atmosphère différente notamment au regard de la moyenne d'âge et de la dynamique que souhaite promouvoir son PDG. Toutefois la première hypothèse est opportune dès lors qu'elle est envisagée sous l'angle de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle. En effet il est fort probable que ces collaborateurs aient recouru à ce style vestimentaire le week-end. Ainsi cela permet d'introduire une véritable coupure pour la moins nécessaire entre les mondes professionnel et personnel. En s'habillant différemment lors de ces deux temps de vie, l'individu distingue inconsciemment les deux sphères qui l'affectent et qui rythment ses semaines. La déconnexion ne s'enclenche pas uniquement via les outils numériques.

**L'équipe FO-Cadres.**

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 28 mai 2003 n°02-40273 : il s'agissait d'un salarié agent technique qui était venu travailler en bermuda (de couleur beige avec ceinture) un jour de forte chaleur. Il a été licencié pour perte de confiance au travers d' « *une opposition forte et persistante à l'application d'une consigne simple (port d'un pantalon pour les hommes sur les lieux de travail et pour « avoir marqué publiquement son refus d'adhésion aux valeurs fondamentales de (la) société* ».

<sup>2</sup> A. Pousson, *La liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale*, Recueil Dalloz, 2004, p.176.