



Définition de la tenue correcte :
Il s'agit d'une tenue propre et soignée, adaptée au cadre professionnel et respectant la bienséance.

Port de tenues de travail

LES TENUES PEUVENT-ELLES ÊTRE IMPOSÉES ?

L'employeur est en droit d'exiger de ses salariés qu'ils se vêtissent d'une tenue correcte durant leurs heures de travail, qu'ils soient en contact avec la clientèle ou non.

DES CONSÉQUENCES DIFFÉRENTES

Il a la possibilité d'imposer des contraintes vestimentaires, uniquement si ces contraintes ne sont pas pour des raisons purement esthétiques. En effet, il faut que l'activité du salarié justifie ces contraintes.

Par exemple, un "dress-code" pour les coiffeuses peut être valablement imposé si elles sont en contact avec la clientèle, afin de préserver l'image de l'entreprise.

Pour des mesures de sécurité et d'hygiène, l'employeur peut imposer le port d'équipement de protection individuel (EPI), comme des masques à poussière, surbottes, tablier, etc. La CPRIA met à votre disposition une fiche dédiée à la santé et sécurité au travail.

Pour ce qui est des uniformes de travail, ils peuvent être imposés pour respecter un certain standing, pour l'identification visuelle, ou encore l'accueil de la clientèle. Par exemple, peuvent être imposés un code couleur ; des vêtements spécifiques, avec le logo de l'entreprise ; etc.



L'APPARENCE PHYSIQUE AU TRAVAIL



LES CHEVEUX.

L'employeur peut exiger pour le respect des mesures d'hygiène corporelle d'avoir **les cheveux propres**, de les **attacher**, de porter une **charlotte de protection** (concerne par exemple les salariés et agents en contact avec des denrées alimentaires, ou du secteur médical, esthétique).

LA BARBE

Les restrictions du port de la barbe sont possibles pour des **raisons de sécurité**, obligeant par exemple un salarié à couper, entretenir ou soigner sa barbe en raison du fait que celle-ci est incompatible avec le port d'un masque de protection respiratoire ; ou notamment au regard de l'image de marque de la société.

L'employeur ne peut pas se fonder sur des motifs religieux pour l'interdire.

LES TATOUAGES POTENTIELLEMENT VISIBLES

Ceux comportant des représentations ou des messages violents, racistes, antisémites, sexistes ou contraires à la morale peuvent être interdits.

LES PIERCINGS ET AUTRES BIJOUX

L'employeur peut apporter des limitations au port de piercings et autres bijoux dans **certaines situations**, par exemple en cas de contact avec la clientèle, ou pour des raisons d'hygiène et de sécurité.

ONGLES

Tout comme les autres restrictions, pour des **questions d'hygiène**, l'employeur peut interdire le port du vernis à ongle, les ongles longs, les ongles en gel, etc.



Lorsque le port d'une tenue spécifique est imposé, son entretien doit être pris en charge par l'entreprise (prestataire externe de nettoyage, mise à disposition d'une machine à laver, prime de nettoyage...).

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage doit faire l'objet d'une contrepartie (financière ou repos) lorsque cela est imposé par des dispositions légales, stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail.

Le salarié qui ne respecte pas la tenue imposée peut faire l'objet d'une **sanction** voire d'un licenciement.

Mettre en place une tenue vestimentaire dans votre entreprise :

Vérifiez que vous êtes en droit d'imposer des contraintes/tenues vestimentaires.

S'il s'agit d'une tenue "uniforme" pour tous les salariés, vous devez mettre à disposition cette tenue. Sinon, vous devez leur spécifier quelles tenues/vêtements sont autorisés à être portés.

Établissez des avenants de contrats, intégrez une clause dans les nouveaux contrats, ainsi dans votre règlement intérieur s'il y en a un.
Informez vos salariés !

Déterminez et mettez en place les contreparties pour l'entretien de ces tenues, et organisez le temps d'habillage et de déshabillage si besoin.