



CPRIA

G R A N D E S T
Commission Paritaire Régionale
Interprofessionnelle de l'Artisanat

U2P • CFDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • CGT-FO



Définition de la tenue correcte :

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

Réglementation en matière de port de tenues de travail

Quand l'imposer ?



Tout d'abord, 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. Par exemple, il peut refuser le port de bermuda.

L'employeur 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.

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** : ceux comportant des représentations ou des messages violents, racistes, antisémites, sexistes ou contraire 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.
- **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.

Qui doit payer l'entretien de la tenue de travail ?

Lorsque le port d'une tenue spécifique de travail est imposé par l'employeur, c'est à lui de prendre en charge son entretien. Cette prise en charge par l'employeur peut se traduire par le versement d'une prime forfaitaire de nettoyage ou par le remboursement des frais réellement engagés par le salarié.



À quelle contrepartie le salarié a-t-il droit lorsqu'il doit s'habiller sur le lieu de travail ?



Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage doit faire l'objet d'une contrepartie lorsque cela est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

En cas de non respect du salarié :

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



Comment mettre en place une tenue vestimentaire dans son entreprise ?

1. Vérifier que vous êtes en droit d'imposer des contraintes/tenues vestimentaires.
2. Si c'est le cas, informez vos salariés de cette règle et expliquez-leur les raisons de celle(s)-ci.
3. Établissez des avenants de contrats pour les salariés déjà dans l'entreprise, mentionnant cette obligation, et modifiez les modèles de contrats pour les prochains arrivants. Vous pouvez également insérer cette obligation dans le règlement intérieur, si il y en a un.
4. Si il s'agit d'une tenue "uniforme" pour tous les salariés (haut avec logo, couleurs de l'entreprise, ect), vous devez mettre à disposition de vos salariés cette tenue. Sinon, vous devez leur spécifier quelles tenues/vêtements sont autorisés à être portés.
5. Enfin, déterminez et mettez en place les contreparties pour l'entretien de ces tenues, et les temps d'habillage et de déshabillage si ce temps est obligatoirement en entreprise.