

# CONDITIONS DE TRAVAIL

## Peut-on venir travailler habillé comme on veut ?

L'information a tourné en boucle sur les réseaux sociaux : **des conducteurs du réseau nantais de bus, militants Cfdt, ont revendiqué le droit de porter le short ou le pantacourt en période de canicule**, ce que leur entreprise leur refuse depuis 2013. D'où l'idée qui leur est venue d'endosser les atours de leurs collègues du sexe féminin et de venir travailler en jupe la semaine dernière... Stratégie qui s'est révélée efficace, puisqu'ils ont obtenu gain de cause et se verront à l'avenir proposer des shorts/pantacourts parmi les tenues de travail ! L'occasion pour nous de faire un petit point sur la « liberté de se vêtir » en entreprise.



Peut-on s'habiller comme on le souhaite pour travailler ? Si oui, quelles sont les limites de cette liberté ? Et inversement, lorsque l'employeur peut imposer une tenue, quelles sont les exceptions à ce droit ?

- **La liberté de se vêtir est une liberté protégée, pas une « liberté fondamentale »**

La liberté de se vêtir à sa guise n'est expressément reconnue par aucun texte. Cependant, en tant que moyen d'expression de la personnalité de chacun, elle **fait indéniablement partie des droits de la personne, protégés par l'article L.1121-1 du Code du travail**. Au-delà de la protection de ces droits, ce texte permet aussi d'y apporter des restrictions.

- **La tenue vestimentaire ne doit pas créer de trouble dans l'entreprise**

La liberté de se vêtir est tout d'abord limitée par les conséquences que son plein exercice peut avoir pour l'entreprise, lorsque celles-ci sont importantes et gênent le travail: il s'agit du **trouble caractérisé** que la tenue peut créer au sein de l'entreprise.

L'appréciation du « **trouble caractérisé au sein de l'entreprise** » est relativement dépendante de l'évolution générale des mœurs, puisque le trouble engendré dépend des mœurs ambiantes.

- **Restrictions à la liberté de se vêtir dans le règlement intérieur**

Aux termes de l'article L.1121-1 du Code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Par conséquent, l'employeur peut apporter des restrictions à l'exercice par les salariés de leurs libertés (même fondamentales) aux deux conditions suivantes.

- ✓ Ces restrictions doivent être **justifiées par la nature de la tâche à accomplir**.
- ✓ Ces restrictions doivent être **proportionnées au but recherché**.

Cette dernière condition (proportionnalité) implique que l'employeur ait envisagé d'autres mesures alternatives moins attentatoires à la liberté et qu'aucune ne permette d'atteindre le résultat souhaité.

De manière générale, les juges admettent relativement facilement que l'employeur apporte des restrictions à la liberté de se vêtir, dès lors que les salariés sont en contact avec la clientèle.

L'employeur doit toutefois respecter les principes d'adéquation à la tâche, de justification et de proportionnalité au but recherché, en particulier lorsqu'il impose une tenue par le biais du règlement intérieur, par exemple pour des raisons d'hygiène et de sécurité. Cela est par exemple le cas pour certaines professions dans le secteur médical, le secteur agro-alimentaire, la restauration, mais aussi de la construction.



# CONDITIONS DE TRAVAIL

## Suite

- **Les restrictions ne doivent être ni discriminatoires, ni risquées pour la santé des salariés**

L'employeur peut relativement facilement se prévaloir du contact avec la clientèle pour limiter la liberté de se vêtir de ses salarié(e)s.

Toutefois, les sanctions (pouvant aller jusqu'au licenciement) en réaction au port d'une tenue, voire l'interdiction du port de certains signes (en particulier religieux) par l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur, **sont susceptibles de constituer des discriminations qui ne peuvent figurer dans le règlement intérieur.**

**Ainsi, les signes religieux sont-ils aussi liés à l'origine, ainsi qu'à l'expression de la liberté religieuse de chacun.** La restriction de leur port dans le règlement intérieur doit donc être d'autant plus justifiée et proportionnée (sur cet aspect, voir "le point sur la liberté religieuse en entreprise"). Dans un arrêt récent, la CJUE a considéré que la volonté d'afficher une certaine neutralité vis-à-vis de la clientèle peut être légitime **à condition que cette politique soit poursuivie de manière cohérente et systématique et que les mesures soient strictement nécessaires au but poursuivi.** De plus, avant tout licenciement, l'employeur devra envisager la possibilité de proposer un poste sans rapport avec la clientèle.

**Plus généralement, la tenue vestimentaire peut être rattachée à l'apparence physique, au sexe, mais également aux mœurs.** Si la restriction n'est pas suffisamment justifiée et proportionnée, elle peut révéler une discrimination.

**De simples considérations esthétiques sont donc insuffisantes pour imposer des restrictions vestimentaires. Par exemple, l'employeur ne peut interdire à des salariés sans contact avec la clientèle le port de jeans et baskets ni leur imposer le port d'une cravate ou d'un uniforme.**

**Par ailleurs, si nos conducteurs de bus avaient été sanctionnés pour avoir porté les jupes réglementaires au lieu des pantalons réglementaires n'aurait-on pas pu considérer qu'il y avait là une discrimination en raison du sexe, voire des mœurs ?** Ainsi par exemple, le licenciement d'un serveur en raison du port d'une boucle d'oreille est discriminatoire dès lors que l'employeur a fait référence au sexe de l'intéressé pour considérer ce port inopportun.

**Enfin, il faut rappeler que la protection de la santé des salariés doit également être prise en compte.** D'ailleurs, des consignes particulières existent dans certains secteurs pour les périodes de grand froid et de canicule (exemple du bâtiment) et il n'est pas absurde de penser que ceci devrait être généralisé (en concertation avec les représentants du personnel) afin que les entreprises prennent en compte les évolutions climatiques dans les conditions de travail des salariés.

**EN SAVOIR PLUS ▶**

[https://www.cfdt.fr/portail/theme/droits-des-salaries/conditions-de-travail-peut-on-venir-travailler-habille-comme-on-veut-srv1\\_488021](https://www.cfdt.fr/portail/theme/droits-des-salaries/conditions-de-travail-peut-on-venir-travailler-habille-comme-on-veut-srv1_488021)

# RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

## Être dans la concertation, ce n'est pas être dans l'acceptation

Invité de Europe 1 le 28 juin 2017, Laurent Berger a une nouvelle fois expliqué le positionnement de la CFDT dans les concertations sur la réforme du code du travail : contrer les mauvaises idées pour les travailleurs et pousser les bonnes.



EN SAVOIR PLUS ▶

[https://www.cfdt.fr/portail/presse/la-cfdt-dans-les-medias/-video-etre-dans-la-concertation-ce-n-est-pas-etre-dans-l-acceptation-srv2\\_488148](https://www.cfdt.fr/portail/presse/la-cfdt-dans-les-medias/-video-etre-dans-la-concertation-ce-n-est-pas-etre-dans-l-acceptation-srv2_488148)

## Champ du projet & marges de manœuvre

La liste des sujets inclus dans le projet de loi d'habilitation qui ouvre la voie aux ordonnances sur le "renforcement du dialogue social" est connue. Pour la CFDT, la concertation en cours laisse des marges de manœuvre, dont elle n'entend pas se priver.

Que retenir du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances, les mesures pour le renforcement du dialogue social, présenté le 28 juin en Conseil des ministres ? Il liste l'ensemble des sujets que le gouvernement envisage d'aborder dans les **ordonnances attendues le 21 septembre**. Rien de très nouveau par rapport aux thèmes égrenés par Emmanuel Macron durant la campagne présidentielle. Ni de très détaillé. « *Le projet de loi comporte un champ des possibles, c'est-à-dire l'ensemble des sujets qui font l'objet de la concertation en cours*, confirme la secrétaire générale adjointe de la CFDT, Véronique Descacq. *Et le gouvernement a accepté de laisser le temps à cette concertation, comme nous le réclamions.* » C'est seulement à l'issue de celle-ci que l'on saura où ont été mis les curseurs. D'ici là, **la CFDT entend peser sur le contenu des ordonnances**. « *Les huit organisations [CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO côté syndical, CPME, Medef et U2P côté patronal] ont fait des propositions constructives*, a souligné la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, dans une interview au *Journal du dimanche* le 25 juin. *Nous ne serons pas forcément d'accord sur tous les sujets [...] j'espère qu'il y aura des points d'accord sur certains des éléments.* »

## 3 phases de concertation :

- Reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise
- Simplification et le renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs
- Sécurisation des relations de travail

EN SAVOIR PLUS ▶

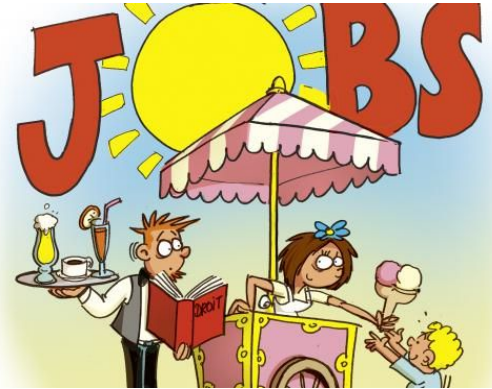
[https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-agenda-social/ordonnances-le-champ-du-projet-de-loi-et-les-marges-de-manoeuvre-srv2\\_488255](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-agenda-social/ordonnances-le-champ-du-projet-de-loi-et-les-marges-de-manoeuvre-srv2_488255)



# SAISONNIERS



Ce guide se destine aux salarié.e.s saisonniers/ières de tous les secteurs professionnels. Il aide chacun à défendre ses droits. N'hésitez pas à télécharger sa nouvelle édition 2017.



**Télécharger**

 [Guide Saisonniers 2017](#)

Vos enfants seront peut-être des saisonniers cet été...

**EN SAVOIR PLUS**

[https://www.cfdt.fr/portail/outils/guides/gui-de-saisonniers-2017-srv2\\_487074](https://www.cfdt.fr/portail/outils/guides/gui-de-saisonniers-2017-srv2_487074)



# CONTACT CFDT

Pour être régulièrement informé-e, par vos représentant-e-s **CFDT**, n'attendez plus avec impatience nos communications, demandez à recevoir une information actualisée par courriel. Envoyez un message à [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) avec une adresse privée autre que [xxxxx@gfi.fr](mailto:xxxxx@gfi.fr).

## Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgfi.jimdo.com/>

## Vos représentant.e.s CFDT

**UES Gfi Informatique** Catherine LINTIGNAT [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) 06 45 81 26 02

### GFI INFORMATIQUE

<b>Est</b>	Fabrice DEMORI	<a href="mailto:f.demori@hotmail.fr">f.demori@hotmail.fr</a>	
<b>Ile de France</b>	Ibrahima BADIANE	<a href="mailto:cfdt.ibrahima@gmail.com">cfdt.ibrahima@gmail.com</a>	
	Consuelo FELIU LLOMBART	<a href="mailto:gfi.cfdt@gmail.com">gfi.cfdt@gmail.com</a>	
	Patrick LOU	<a href="mailto:lou.cfdt@free.fr">lou.cfdt@free.fr</a>	
<b>Méditerranée</b>	Christophe SIMON	<a href="mailto:cfdt.med@gmail.com">cfdt.med@gmail.com</a>	07 81 75 43 01
<b>Nord</b>	Isabelle LUSZCZYK	<a href="mailto:cfdtnord@free.fr">cfdtnord@free.fr</a>	
<b>Ouest</b>	Gaétan RYCKEBOER	<a href="mailto:ouest.cfdtgfi@gmail.com">ouest.cfdtgfi@gmail.com</a>	
<b>Rhône Alpes</b>	Contact CFDT	<a href="mailto:cfdtra@yahoo.fr">cfdtra@yahoo.fr</a>	
<b>Sud-Ouest</b>	Didier POUSSON	<a href="mailto:cfdt.gfi.sudouest@gmail.com">cfdt.gfi.sudouest@gmail.com</a>	

### GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	<a href="mailto:cfdt.gfi.ip@gmail.com">cfdt.gfi.ip@gmail.com</a>	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	<a href="mailto:ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com">ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com</a>	

### GFI PROGICIELS

Lille	Tomas RODRIGUEZ	<a href="mailto:cfdtprogiciels@yahoo.fr">cfdtprogiciels@yahoo.fr</a>	06 64 08 98 93
-------	-----------------	--	----------------

### Hors UES

<b>COGNITIS</b>	Sébastien LACREU	<a href="mailto:cfdt.cognitis@gmail.com">cfdt.cognitis@gmail.com</a>	
<b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>	Contact CFDT	<a href="mailto:cfdt.infogen@gmail.com">cfdt.infogen@gmail.com</a>	
<b>GFI INFORMATIQUE TELECOM</b>	Marie-Claire VIGUIER	<a href="mailto:cfdtgfiit@gmail.com">cfdtgfiit@gmail.com</a>	
<b>Business Document</b>	Dominique BERNARDINI	<a href="mailto:cfdt.bdoc@gmail.com">cfdt.bdoc@gmail.com</a>	06 11 78 72 93

