

Marianne Favre Moreillon

**WEKA**

# **Droit du travail II**

**Licenciements / Congé-modification / Vacances /  
Santé / Maternité / Mobbing / Harcèlement**



*Un problème? Pas de problème!*

CIP-enregistrement abrégé du titre de la bibliothèque allemande

## **Droit du travail II**

Rédaction: Marianne Favre Moreillon, Cabinet juridique DroitActif, Lausanne

Direction de Projet: Birgitt Bernhard-Postma, WEKA Business Media AG, Suisse

© WEKA Business Media AG, Zurich, 2016

Sous réserve de droits d'édition. La reproduction totale ou partielle des contenus est interdite

Les définitions, recommandations et informations juridiques émises dans le cadre de cet ouvrage reflètent le point de vue des auteurs. Bien que la rédaction de la maison d'édition accorde le plus grand soin à l'exactitude des données que le lecteur peut consulter dans cet ouvrage, des erreurs ne sont jamais exclues. La maison d'édition et ses auteurs ne peuvent en aucune façon être rendus responsables des dommages quelconques pouvant résulter de l'utilisation de données erronées mentionnées dans cet ouvrage.

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77, CH-8048 Zurich

Téléphone 044 434 88 88, Téléfax 044 434 89 99

[www.weka.ch](http://www.weka.ch)

Zurich • Kissing • Paris • Vienne

---

ISBN 978-3-297-02049-4

3<sup>e</sup> édition 2016

Layout: Dimitri Gabriel, Composition: Michael Bislin



*Un problème? Pas de problème!*

# Avant-propos

Le monde de l'entreprise est un univers en mouvance où la création, le dynamisme et la rigueur sont une nécessité. Depuis 1999, le cabinet juridique DroitActif, à Lausanne, apporte ses idées et offre ses conseils, son assistance et son support aux entreprises tant nationales que multinationales en Suisse romande. Le cabinet propose des prestations personnalisées en matière de droit du travail sur toutes les questions que les entreprises peuvent rencontrer et auxquelles elles sont confrontées.

Les questions variées des entreprises ont amené le cabinet à la rédaction d'articles tant dans 24heures que dans HR Today. Parallèlement, le cabinet édite, à chaque nouvelle saison à l'exception de l'été, une newsletter intitulée EspAce droit qu'il adresse à ses clients ainsi qu'à de nombreuses entreprises établies en Suisse romande.

Souvent inspiré par les derniers arrêts parus en matière de droit du travail, l'EspAce droit présente un sujet d'actualité. Ces parutions sont illustrées par des exemples tirés de l'expérience pratique.

Au fil du temps, les thèmes abordés, tant dans les articles parus dans 24heures et HR Today que dans les différentes newsletters, ont permis à cet ouvrage qui se décline en deux tomes de voir le jour.

Le lecteur ne trouvera pas ici un manuel général et exhaustif en matière de droit du travail. Bien plus, les 24 thèmes abordés dans ces deux tomes reflètent des situations juridiques spécifiques et très actuelles.

Il m'est apparu nécessaire de définir le contrat de durée déterminée, le travail sur appel ou encore le contrat de travail des cadres. Le temps de travail, les heures supplémentaires et le travail supplémentaire sont des thèmes qui sont toujours sur la sellette. La gratification, le bonus ainsi que le 13<sup>e</sup> salaire exigeaient des développements. Des notions comme l'avance sur salaire et le prêt de l'employeur demeuraient floues dans la pratique et appelaient des critères de distinction plus stricts. D'autres domaines tels que la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, l'empêchement de travailler, ou certaines questions relatives à la maladie ou au congé maternité, ou encore aux vacances méritaient un rappel des principes dégagés par la jurisprudence, la doctrine ou le Code des obligations.

Des thèmes tels que le congé-modification, régulièrement développés et précisés par les tribunaux, nécessitaient un chapitre tant les questions sont multiples. Enfin, la pratique a mis en évidence les difficultés présentées en matière de prohibition de faire concurrence ou encore de rédaction de certificat de travail.

Il était judicieux de réunir tous ces articles et newsletters en différents chapitres afin d'apporter aux lecteurs des idées, une pratique et de nouvelles connaissances.

Il a été tenu compte des articles publiés mensuellement dans 24 heures depuis le mois de janvier 2008 jusqu'au mois de juillet 2012, ainsi que des articles parus dans HR Today pour les années 2007 à 2012.

Lausanne, septembre 2012

Marianne Favre Moreillon

# Table des matières

<b>1.</b>	<b>Religion et travail</b> .....	5
1.1	Religion et travail, la croix et la bannière .....	6
1.2	Port du voile au travail: droits et obligations de l'employeur .....	9
<b>2.</b>	<b>Tenue vestimentaire</b> .....	13
2.1	Tenue vestimentaire et directives de l'employeur.....	14
2.2	Tenue vestimentaire .....	19
2.3	Code vestimentaire: trop de liberté peut mener au harcèlement sexuel.....	25
<b>3.</b>	<b>Mobbing et harcèlement sexuel</b> .....	29
3.1	Mobbing et harcèlement sexuel au travail: une réalité inadmissible .....	30
3.2	Harcèlement visuel .....	39
<b>4.</b>	<b>Santé du travailleur</b> .....	45
4.1	Sport et travail: A la recherche de l'équilibre parfait .....	46
4.2	Accro à la nicotine: l'étau se resserre .....	49
<b>5.</b>	<b>Entretien d'embauche ou le passé du candidat</b> .....	53
5.1	Le passé du candidat dans le collimateur .....	54
5.2	L'état de santé sans état d'âme.....	57
5.3	Les méandres de la prise de références .....	60
5.4	Entretien d'embauche .....	63
5.5	La fraude et ses risques.....	72
<b>6.</b>	<b>Vacances, jours fériés et congés</b> .....	77
6.1	Congé non payé .....	78
6.2	Congé paternité .....	89
6.3	Jours fériés .....	95
6.4	Vacances pendant le délai de congé .....	100
<b>7.</b>	<b>Grossesse maternité</b> .....	103
7.1	La loi protège la femme enceinte .....	104
7.2	Le congé maternité .....	107
<b>8.</b>	<b>Différentes formes de licenciement</b> .....	115
8.1	Mesures légales en cas de difficultés économiques.....	116
8.2	Le licenciement dans tous ses états .....	118
8.3	Le licenciement collectif sous la loupe .....	124
8.4	Sur-le-champ.....	127
<b>9.</b>	<b>Congé-modification</b> .....	131
9.1	Généralités.....	132
9.2	Crise et franc fort: que dit la loi?.....	140
<b>10.</b>	<b>Prohibition de faire concurrence</b> .....	147
10.1	La clause de prohibition de faire concurrence .....	148
<b>11.</b>	<b>Le certificat de travail</b> .....	159
11.1	Le certificat de travail sous la loupe .....	160
	<b>Rédaction</b> .....	173



# 1.

## Religion et travail

- 1.1 Religion et travail, la croix et la bannière ..... 6
- 1.2 Port du voile au travail: droits et obligations de l'employeur ..... 9

# 1. Religion et travail

## 1.1 Religion et travail, la croix et la bannière

En 2000, le recensement de la population a édité les statistiques suivantes: 42% de la population suisse est catholique, 33% de la population est chrétienne et 4,26% de la population est de religion islamique. Evidemment, la Suisse recense également d'autres religions non citées telles que l'hindouisme ou le bouddhisme. Quelle que soit la religion du collaborateur, la Constitution fédérale garantit la liberté religieuse, même dans les rapports de travail. Toutefois, l'employé est également tenu de respecter ses engagements contractuels. Il peut être délicat pour un employeur de gérer les différentes religions de ses employés. D'un point de vue productif, l'employeur pourrait être pénalisé par l'astreinte au jeûne d'un employé ou par son devoir d'effectuer des prières à heures ponctuelles.

### QUESTIONS



- Comment l'employeur doit-il s'y prendre pour gérer la religion dans son entreprise?
- Quelles mesures sont à sa disposition?
- L'employé peut-il exiger d'avoir des pauses ou des congés supplémentaires pour vivre pleinement sa foi?
- Quelles sont les exigences que l'employeur peut imposer et quels sont les droits des employés?

Lumière sur la problématique ...



## Religion et travail: la croix et la bannière

La mondialisation a conduit à une augmentation de communautés religieuses qui n'avaient pas encore une longue tradition dans notre pays, modifiant ainsi profondément le paysage religieux suisse. Parmi les plus importantes figurent les musulmans, les chrétiens-orthodoxes, les hindouistes et les bouddhistes.

### Fêtes religieuses et congés

Qui dit religion dit fêtes religieuses. A cet égard, fort est de constater que la diversité culturelle en Suisse ne se retrouve pas dans le calendrier des jours fériés officiels, déterminés avant tout sur la base de la tradition chrétienne. En effet, les cantons, habilités par le droit fédéral à assimiler au dimanche huit jours fériés par an au maximum, ont opté pour des fêtes catholiques ou protestantes, en fonction de leur passé religieux.

#### IMPORTANT



La Loi fédérale sur le travail (ci-après LTr) tient toutefois compte des membres d'autres communautés religieuses en leur accordant le droit d'interrompre le travail à l'occasion des fêtes religieuses autres que celles assimilées à des jours fériés par les cantons. Conformément à l'article 20a alinéa 2 LTr, ces employés doivent en aviser leur employeur au plus tard trois jours à l'avance pour lui permettre de prendre des dispositions. Ce dernier n'est toutefois pas tenu d'accorder ce congé (art. 20a al. 3). S'il décide cependant de le faire, il peut demander la compensation du travail perdu ou décider de ne pas le rémunérer (art. 11 LTr).

Une autre situation plus délicate est celle du collaborateur pratiquant dont la confession impose un certain nombre de prières à heures fixes dans la journée ou la participation hebdomadaire à un culte un jour de semaine. Bien que de courte durée, ces absences répétées peuvent constituer un frein au bon fonctionnement de l'entreprise car elles sont susceptibles d'empêcher le travailleur d'exécuter correctement sa prestation de travail, à plus forte raison lorsque celui-ci travaille en équipe.

### La religion dans les rapports de travail

Dans les rapports de travail, la liberté religieuse est garantie par le biais de la protection de la personnalité, consacrée à l'article 328 alinéa 1 du Code des obligations (ci-après CO), qui implique une obligation de neutralité confessionnelle de la part de l'employeur. Ce dernier est tenu de faire en sorte que ses employés pratiquants puissent vivre leur foi – quelle qu'elle soit – dans des conditions optimales. Il n'est cependant pas tenu de mettre à disposition des locaux spécialement affectés à la prière ou d'aménager des horaires de travail en fonction des différents cultes de ses collaborateurs. En effet, en vertu du devoir de fidélité que lui impose l'article 321a CO, l'employé est avant tout tenu de respecter ses engagements contractuels et les directives de son employeur, même si cela a pour conséquence de restreindre sa liberté religieuse.

Une situation encore plus délicate pourrait se présenter lorsque les contraintes que lui impose sa religion sont telles que l'employé ne parvient plus à faire son travail correctement.

#### EXEMPLE

Prenons le cas du collaborateur qui s'astreint à un jeûne afin de suivre les préceptes de sa religion. Dans cette hypothèse, il ne sera peut-être plus apte à effectuer sa prestation de travail après un certain temps. Si un tel cas se présente, ce n'est qu'après avoir averti l'employé des conséquences de la baisse de qualité de son travail et lui avoir imparti un délai afin de l'améliorer que l'employeur pourra prendre les mesures qui s'imposent.



### Directives, faute de mieux ...

Il n'existe bien évidemment pas de recette miracle pour régler les problèmes liés à la religion sur le lieu de travail, tant le sujet est délicat. La mise sur pied de directives permet toutefois de clarifier certains points afin d'éviter les débordements.

#### A NOTER ...

Constitution fédérale, RS 101, art. 15  
Code des obligations, RS 220, art. 321a, 328 al. 1  
Loi sur le travail, RS 822.11, art. 11, 20a al. 2, al. 3



## 1.2 Port du voile au travail: droits et obligations de l'employeur

Le port du voile en Suisse est un sujet délicat qui a déjà fait couler beaucoup d'encre. Personne n'a oublié l'acceptation de l'initiative anti-minaret par la Suisse en 2009 et le port du voile est maintenant dans le collimateur de certains politiques. A l'heure actuelle, le port du voile sur le lieu de travail n'est pas interdit, mais plusieurs intérêts sont en balance. Le choix d'être voilée relève de la liberté religieuse garantie par la Constitution fédérale. L'employeur doit en principe le respecter. Toutefois, ce dernier a également des intérêts à faire valoir, soit notamment ceux de l'image de son entreprise ou de la sécurité sur le lieu de travail.

### QUESTIONS



- Quels sont les intérêts qui priment?
- Ceux de l'employé ou de l'employeur?
- La protection de la personnalité de l'employé et la liberté religieuse?
- Ou l'image de l'entreprise, les intérêts économiques de l'employeur et sa clientèle?
- Peut-il licencier une employée qui refuse d'enlever son voile?

Quelques pistes sur un sujet délicat et d'actualité ...

## Quand la religion s'invite au travail ... le port du voile, droits et obligations de l'employeur

Il est temps de lever le voile sur les questions posées par le port du voile sur le lieu de travail. L'employeur peut-il interdire le port du voile au sein de son entreprise? Est-il en droit d'exiger d'une collaboratrice qu'elle retire son voile? L'employeur peut-il licencier une collaboratrice parce qu'elle porte le voile?

Le choix de porter le voile relève de la liberté religieuse garantie par la Constitution fédérale. L'employeur doit en principe le respecter. Toutefois, le droit de porter le voile sur le lieu de travail n'est pas absolu. Il peut être en conflit avec les intérêts légitimes de l'employeur, tels que l'image de l'entreprise, la perte de clientèle ou des tensions entre collaborateurs. Comment l'employeur doit-il se comporter pour concilier ses propres intérêts et le respect des convictions religieuses de ses collaboratrices voilées?

### Interdiction

L'employeur est en droit d'établir des directives sur l'habillement de ses employés. Ces instructions doivent être en lien avec l'exécution du travail. Les collaborateurs sont tenus de s'y conformer. Cependant, le droit de l'employeur d'édicter des directives est limité par son obligation de protéger la personnalité de ses collaborateurs. Les directives de l'employeur qui portent atteinte à la personnalité de l'employé, notamment à ses convictions religieuses, et qui n'ont pas de lien avec la prestation de travail sont illicites.

Ces principes s'appliquent au port du voile. Dès lors, l'employeur est en droit de l'interdire, mais uniquement lorsque cette mesure est justifiée par la bonne exécution du travail. Ce sera par exemple le cas lorsque la collaboratrice voilée est en contact avec la clientèle, les partenaires commerciaux, voire les fournisseurs.

L'employeur est ainsi en droit d'interdire le port du voile à une réceptionniste, une conseillère à la clientèle, une vendeuse ou à une collaboratrice employée en qualité de cadre. Durant le travail, celles-ci ont notamment pour tâche de représenter leur employeur. Si la collaboratrice porte le voile, il existe un risque de nuire à l'image de l'entreprise et de perdre une partie de la clientèle. Lorsque ce risque est important, les intérêts de l'entreprise priment sur ceux de l'employée voilée. L'employeur est alors en droit d'interdire le port du voile. La collaboratrice qui ne respecte pas cette directive viole ses obligations contractuelles. L'employeur peut la licencier sans que le congé soit considéré comme abusif.

## Exceptions

En revanche, l'interdiction de porter le voile ne se justifie pas pour une informaticienne, une comptable ou tout autre collaboratrice qui ne se trouve pas en contact avec la clientèle ou d'autres partenaires commerciaux. Si l'employeur interdit tout de même le port du voile, la directive est illicite. L'employée qui continue à travailler voilée ne viole aucune de ses obligations contractuelles. L'employeur peut être tenté de lui signifier son congé. Le licenciement est cependant abusif puisqu'il se fonde sur les croyances religieuses et qu'il n'est justifié par aucune violation des obligations contractuelles. Lorsque le congé est abusif, l'employeur peut être condamné à verser jusqu'à six mois de salaire à l'employée.

Dans un cas d'espèce, une employée de confession musulmane, engagée en qualité de monteuse d'appareils électriques, portait le voile dans un atelier de production. Son employeur lui a interdit de travailler voilée, mais en vain. Elle a reçu un avertissement puis a été licenciée. L'employée n'avait aucun contact avec la clientèle. Le tribunal de district d'Arbon a considéré que l'interdiction de porter le voile ne se justifiait pas pour un tel emploi. Le licenciement a été considéré comme abusif. L'employeur a été condamné à verser une indemnité de CHF 5000.– à l'employée.

## Cohabitation

Lorsque l'employeur n'est pas en droit d'interdire le port du voile, la question de la cohabitation avec les autres collaborateurs se pose. Il se pourrait que certains employés ne respectent pas le choix d'une collègue de porter le voile. Des remarques désobligeantes ou des comportements irrespectueux peuvent alors provoquer des conflits entre employés. Un climat de travail négatif nuit aux intérêts de l'employeur. Comment celui-ci doit-il réagir dans une telle situation?

L'employeur ne peut pas se contenter de licencier l'employée voilée. Il a l'obligation de protéger la personnalité de ses employés. L'employeur doit non seulement respecter le choix d'une collaboratrice de porter le voile, mais il doit également la protéger contre les remarques désobligeantes des autres collaborateurs. L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour résoudre le conflit.

L'employeur doit notamment organiser des réunions en présence de tous les employés impliqués, afin que chacun d'entre eux puisse s'exprimer. Il est également possible de muter l'employée voilée avec son accord dans un autre département de l'entreprise ou de l'intégrer à une autre équipe de travail. Le but est de prendre des mesures qui doivent être adéquates pour résoudre le conflit. Dès lors, de simples avertissements signifiés aux employés impliqués dans le conflit peuvent être considérés comme insuffisants.

## Abusif

Si le conflit persiste malgré les mesures adéquates prises, l'employeur est alors en droit de licencier sa collaboratrice voilée, pour autant que le conflit nuise gravement à la bonne exécution du travail. En principe, le congé ne sera pas considéré comme abusif. Toutefois, s'il s'agit de simples tensions qui ne perturbent pas excessivement le travail au sein de l'entreprise, le licenciement de l'employée voilée est abusif.

Le licenciement de l'employée est également abusif lorsque l'employeur n'a pris aucune mesure, lorsqu'il a pris des mesures qui étaient insuffisantes ou qui n'étaient pas adéquates pour résoudre le conflit.

### A NOTER ...

Constitution fédérale, RS 101, art. 15

Code des obligations, RS 220, art. 321d, 328, 336, 336a

Jugement du Bezirksgericht d'Arbon du 17 décembre 1990 in JAR 1991 254, RSJ 1991 176

Werner Gloor, Kopftuch an der Kasse – Religionsfreiheit im privaten Arbeitsverhältnis, in DTA 2006 pp. 1–16



# 2.

## Tenue vestimentaire

2.1	Tenue vestimentaire et directives de l'employeur.....	14
2.2	Tenue vestimentaire .....	19
2.3	Code vestimentaire: trop de liberté peut mener au harcèlement sexuel .....	25

## 2. Tenue vestimentaire

### 2.1 Tenue vestimentaire et directives de l'employeur

Porter les vêtements qu'on aime, allant d'un pantalon au jean, de la jupe à la robe, d'une couleur sombre au vert, du rouge au bleu ... cela semble logique ! Sauf que sur le lieu de travail, tout n'est pas permis. L'employeur a le droit d'édicter des directives relatives à la tenue que se doit de porter chaque employé. L'employé se doit de respecter les directives de l'employeur, jusqu'à une certaine limite. Certains de ces codes vestimentaires sont établis par mesure de sécurité, en raison du travail risqué. Ces directives sont plus communément appelées des directives de sécurité. Il en existe d'autres qui ont pour objectif de donner une certaine image, un certain standing de l'entreprise.

#### QUESTIONS



- Une secrétaire peut-elle travailler avec un jean déchiré ou arborer un piercing facial?
- Un magasinier peut-il travailler en bermuda et nu-pieds?
- Un cadre peut-il refuser de porter une cravate?
- Quelles sont les limites du droit de l'employeur d'imposer une tenue vestimentaire déterminée à ses collaborateurs?

Quelques précisions à propos des directives de l'employeur en matière vestimentaire ...



## Tenue vestimentaire et directives de l'employeur

Une secrétaire peut-elle travailler avec un jeans déchiré ou arborer un piercing facial? Un magasinier peut-il travailler en bermuda et nu-pieds? Un cadre peut-il refuser de porter une cravate? Quelles sont les limites du droit de l'employeur d'imposer une tenue vestimentaire déterminée à ses collaborateurs?

### Droit de l'employeur d'édicter des directives vestimentaires

- **Principe**

L'employeur peut établir des directives sur l'exécution du travail et la conduite de ses collaborateurs dans l'entreprise (art. 321d al. 1 du Code des obligations, ci-après CO). Il en résulte qu'il est en droit de donner des directives vestimentaires à ses employés lorsqu'elles ont un lien avec l'exécution de leur prestation de travail.

- **Limites: protection de la personnalité de l'employé**

Le droit de l'employeur d'édicter des directives est limité par son obligation de protéger la personnalité de ses collaborateurs (art. 328 CO). Les directives données ne doivent pas être chicanières, mais au contraire être justifiées objectivement. Dans la mesure du possible, elles tiendront compte de la vie privée des collaborateurs. Les directives de l'employeur qui portent atteinte à la personnalité des employés et qui sont sans lien avec la prestation de travail sont en principe illicites.

### Qu'en est-il des employés avec une activité manuelle à risque?

#### BASES LÉGALES

En matière de sécurité, l'employeur a l'obligation d'établir des directives sur toutes les mesures à prendre pour protéger la santé de ses employés sur leur lieu de travail (art. 6 de la Loi sur le travail, ci-après LTr). De telles directives doivent figurer dans le règlement d'entreprise (art. 38 al. 1 LTr). Il est ainsi de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que ses employés portent des vêtements de travail appropriés et garantissant leur sécurité.



Les employés occupés sur un chantier, une chaîne de production ou dans un laboratoire de recherche peuvent être amenés à manipuler des machines, soulever des charges lourdes ou être exposés à des produits chimiques. Ils doivent ainsi être munis de vêtements et d'équipements de protection adéquats qui garantissent leur sécurité.

Lorsque les directives vestimentaires ont pour objectif de protéger la santé des travailleurs, la question de la protection de la personnalité passe au second plan. L'employeur est alors tenu d'interdire à un polisseur de travailler en débardeur ou à un cariste de travailler en bermuda.

#### EXEMPLE

Un chauffeur-livreur appelé à soulever des charges lourdes, qui effectuerait ses livraisons avec des baskets en toile, devrait être contraint de porter des chaussures avec une coque métallique.



### L'employeur peut-il imposer un uniforme à ses collaborateurs?

Dans certaines professions, une tenue vestimentaire spécifique est inhérente à la fonction même de l'employé. Dans ce cas, l'employeur peut imposer le port de vêtements usuels ou d'uniformes.

#### EXEMPLE

Il en va notamment ainsi des professions de l'hôtellerie, de la restauration, de la vente, de la santé et de la sécurité.



### Qu'en est-il des employés qui ont un contact avec la clientèle?

- **Intérêt de l'employeur à l'image de marque de sa société**

Le choix de ses vêtements par le collaborateur relève de la liberté d'expression. L'employeur doit dans la mesure du possible le respecter.

Toutefois, les droits de la personnalité ne sont pas protégés de manière absolue dans la mesure où ils peuvent entrer en conflit avec des intérêts légitimes de l'employeur. Il est nécessaire de procéder à une pesée des intérêts entre la liberté de choix vestimentaire et le droit de l'employeur à la protection de son image.

#### IMPORTANT

Si les intérêts de l'employeur sont prépondérants, il peut alors donner des directives concernant la tenue vestimentaire. Les intérêts de l'employeur sont toujours prépondérants sur ceux des collaborateurs lorsque ces derniers ont un contact visuel avec la clientèle, les fournisseurs ou les partenaires commerciaux. Ces employés sont les représentants de la société à l'égard de tiers. Les intérêts de l'employeur quant au respect de l'image qu'il entend donner de sa société priment sur le choix de ses vêtements par le collaborateur.



**EXEMPLE**

Ainsi, une entreprise industrielle peut sans autre imposer le port de la cravate à ses voyageurs de commerce chargés de démarcher la clientèle.

De même, un employeur peut interdire à une secrétaire de porter un piercing facial et des jeans troués pour lui imposer un tailleur.

- **Liberté vestimentaire en cas d'absence de contact avec les clients?**

L'absence de contact visuel avec la clientèle, les fournisseurs ou les partenaires commerciaux ne signifie pas que les collaborateurs disposent d'une liberté vestimentaire totale. Pour ces collaborateurs, la situation doit être nuancée car les directives vestimentaires n'ont pas de lien direct avec l'exécution de leur prestation de travail. La situation doit notamment être examinée à la lumière de la fonction de l'employé concerné.

**EXEMPLE**

Une employée engagée en qualité de téléphoniste qui ne fait que répondre au téléphone et qui n'a pas le moindre contact visuel avec des tiers extérieurs pourrait ainsi porter des jeans et des baskets.

Par contre, il en va différemment d'un comptable qui n'a pas le moindre contact visuel avec la clientèle, les fournisseurs ou les partenaires extérieurs de son employeur. Un tel collaborateur occupe une fonction cadre au sein de l'entreprise et représente la crédibilité financière de celle-ci. Il est notamment responsable d'établir les décomptes de salaires et peut être amené à recevoir le personnel pour toutes les questions qui y sont liées. Il n'est dès lors pas en droit de porter jeans et t-shirt. L'employeur peut lui imposer la tenue complet-cravate, tout comme à l'ensemble de ses cadres.

- **Qu'en est-il des tenues provocantes ou suggestives?**

L'employeur est impérativement tenu de veiller à la décence des tenues vestimentaires de ses collaborateurs qu'ils aient ou non des contacts avec la clientèle.

Cette obligation a pour objectif de protéger aussi bien la personnalité des collaborateurs en question que celle de leurs collègues. L'employeur a en effet l'obligation de faire respecter la moralité au sein de son entreprise, conformément à l'article 328 CO.

**EN PRATIQUE**

L'employeur doit ainsi imposer à une collaboratrice qui mettrait une tenue trop sexy d'adopter un style plus décent. Il peut prohiber à une apprentie le port d'un jeans taille basse accompagné d'un top court et décolleté. L'employeur serait également en droit d'interdire à un employé de porter un t-shirt sur lequel figure une grosse feuille de cannabis ou tout autre image représentant des stupéfiants.

### Mise en place d'une directive vestimentaire

La mise en place d'une directive vestimentaire doit tenir compte des éléments suivants:

- structure et organisation interne de l'entreprise;
- image de marque de l'entreprise;
- liberté d'expression des collaborateurs, dans la mesure du possible;
- opportunité d'imposer des équipements de protection pour garantir la sécurité des employés;
- opportunité d'imposer le port d'habits usuels ou d'uniformes inhérents à la fonction de l'employé;
- contact visuel des cadres et des employés avec les clients;
- prohibition de toute tenue provocante ou suggestive.

## 2.2 Tenue vestimentaire

Sous-vêtements invisibles, jupe ni trop courte, ni trop longue, pas de jean, pas de décolleté, pas de manches courtes, pas de bijoux, cheveux attachés en chignon ... la tenue vestimentaire peut devenir un vrai casse-tête! Les employeurs n'ont pas tous le même point de vue sur le sujet et le code vestimentaire peut être totalement différent d'une entreprise à l'autre. Certains employeurs vont même très loin et c'est à se demander s'il n'existe pas des limites dans l'élaboration d'un code vestimentaire. Il existe toutefois certains métiers où l'employeur se doit d'édicter un code vestimentaire strict pour des raisons de sécurité. Rappelons-le, l'employeur se doit de protéger et respecter la santé du travailleur.

### QUESTIONS



- Lorsque l'employeur impose un code vestimentaire très strict, l'employé a-t-il le droit de refuser de s'y conformer?
- Quelles sont les limites à l'élaboration d'un code de tenue vestimentaire?
- L'employeur a-t-il le droit de licencier un collaborateur qui ne respecte pas les directives en matière de tenue vestimentaire?

La tenue vestimentaire passée au crible ...

## La culotte sous le scanner

A l'heure où tout doit être scanné, jusqu'à la couleur des sous-vêtements, la tenue vestimentaire de travail est dans la ligne de mire. Comme l'a montré ce récent dresscode établi par une grande banque, qui a fait tant de bruit et en a scandalisé plus d'un ... Des sous-vêtements féminins aux chaussettes des hommes en passant par le parfum, ce dresscode ne laisse rien au hasard! Zoom sur les limites du dresscode au travail ...

## L'habit ne fait pas le moine

Piercings, tatouages, jeans ... chacun est en principe libre de choisir son apparence et cela ne change rien aux prestations du collaborateur. Et pourtant, l'employeur peut, pour des motifs de sécurité ou des intérêts légitimes, limiter la liberté d'expression de ses collaborateurs.

## Tenue de travail appropriée exigée

Rappelons-le, l'employeur se doit de protéger et respecter la santé du travailleur. Lorsque la sécurité de ses collaborateurs est en jeu, il a le droit, voire même l'obligation, d'imposer à ceux-ci une certaine tenue de travail. Cela concerne notamment les employés occupés sur un chantier, les employés qui peuvent être appelés à manipuler des machines, des charges lourdes ou encore ceux qui sont exposés à des produits chimiques.

## L'image de l'entreprise

Dans le monde des entreprises, la concurrence est de mise. L'employeur doit alors se démermer pour rester en tête d'affiche et veiller au respect de son image de marque. Or, il n'est pas le seul représentant de sa société: les collaborateurs qui ont un contact avec la clientèle jouent également un rôle majeur. Il est dès lors légitime d'exiger une tenue appropriée pour le personnel.

Mais jusqu'où l'employeur peut-il aller pour l'intérêt de son image? Comment accepter qu'un dresscode impose la couleur de la lingerie fine de ces dames par ailleurs déjà tenues de porter un tailleur, veste fermée lorsqu'elles sont debout et ouverte dès qu'elles sont assises?

## Liberté d'expression

Dans les rapports de travail, la liberté d'expression, droit constitutionnel reconnu pour tous, est limitée par le devoir de fidélité du travailleur à défendre les intérêts de l'entreprise. Exiger une certaine tenue vestimentaire permet de mieux représenter l'entreprise.

### A NOTER ...

Mais imposer de la lingerie couleur chair plutôt qu'une autre couleur est-ce vraiment acceptable? Aucun tribunal n'a encore eu à aborder cette question, mais des directives si strictes et allant si loin dans l'intimité pourraient violer la liberté d'expression et partant la sphère privée du collaborateur.

