

DROIT DU TRAVAIL

Dress code au travail

Mini-short ou costume cravate : La tenue vestimentaire s'invite parfois au cœur des préoccupations managériales. Entre image de l'entreprise et libertés individuelles, jusqu'où l'employeur peut-il fixer des règles ?

Melany Bogo

Responsable juridique FER Valais

La tenue vestimentaire au travail se situe au croisement d'enjeux économiques et juridiques. Elle contribue à l'image de marque de l'entreprise, influence la relation à la clientèle et répond souvent à des impératifs de sécurité ou d'hygiène. Elle touche également une dimension personnelle, celle des libertés individuelles des travailleurs.

Qu'il s'agisse d'un uniforme, de chaussures de sécurité ou encore d'un piercing apparent, les choix vestimentaires constituent fréquemment un terrain de conciliation entre les intérêts légitimes de l'employeur et le respect de la personnalité des travailleurs. Que prévoit le droit suisse en la matière ?

Plus un collaborateur représente l'entreprise auprès de clients, partenaires ou fournisseurs, plus l'employeur bénéficie d'une marge de manœuvre importante pour exiger une tenue adaptée.

Cadre légal

L'article 321d du Code des obligations (CO) constitue le fondement légal du droit de l'employeur de donner des directives. Cette disposition lui permet d'édicter des consignes concernant l'exécution du travail, l'organisation de l'activité professionnelle et la conduite attendue des travailleurs dans le cadre des rapports de travail.

L'exercice de cette prérogative trouve toutefois sa principale limite à l'article 328 CO, lequel garantit la protection de la personnalité des travailleurs. Ainsi, les directives de l'employeur ne doivent ni revêtir un caractère arbitraire, humiliant ou discriminatoire ni être déconnectées des besoins réels de l'entreprise. Toute règle vestimentaire doit être justifiée par un intérêt légitime en lien avec le but poursuivi et être proportionnée aux circonstances.

Cohérence et proportionnalité

Dans de nombreuses professions, une apparence soignée du personnel contribue directement à la qualité perçue des prestations. Cela est particulièrement vrai dans les entreprises de services et de conseil, où l'activité

ne repose pas uniquement sur un savoir-faire, mais également sur la relation de confiance établie avec la clientèle. Les collaborateurs contribuent ainsi, par leur comportement et leur apparence, à véhiculer les valeurs de l'entreprise, telles que le professionnalisme, le sérieux ou la proximité.

Plus un collaborateur représente l'entreprise auprès de clients, partenaires ou fournisseurs, plus l'employeur bénéficie d'une marge de manœuvre importante pour exiger une tenue adaptée. Il est ainsi généralement admis qu'une réceptionniste, un conseiller clientèle, un vendeur, un technicien intervenant chez des clients ou un cadre représentant l'entreprise respectent un certain niveau de présentation. Inversement, la marge de manœuvre de l'employeur diminue lorsque les employés n'ont aucun contact avec la clientèle ou travaillent exclusivement en interne. Le véritable enjeu consiste donc à déterminer, au cas par cas, si le code vestimentaire répond à un objectif légitime et mesuré.

Hygiène et sécurité

Dans certains secteurs d'activité, la tenue vestimentaire dépasse les considérations d'apparence. Dans l'industrie, la construction, la restauration, les soins, les laboratoires ou encore les métiers techniques, le port d'équipements spécifiques répond avant tout à des exigences de sécurité ou d'hygiène.

Chaussures de sécurité, vêtements de haute visibilité, casques, protections contre les produits chimiques, cheveux attachés ou interdiction de porter certains





« La véritable clé réside dans un principe aussi fondamental qu'essentiel : la proportionnalité. »

bijoux constituent autant de mesures pouvant être légalement imposées. Dans ces hypothèses, les prescriptions vestimentaires ne relèvent pas d'un simple choix organisationnel, mais d'une mesure de prévention justifiée par les risques et les exigences spécifiques de l'activité.

Bonnes pratiques

Avant de rédiger une politique vestimentaire, il est recommandé d'identifier précisément l'objectif poursuivi (par exemple : respecter des exigences d'hygiène, assurer la sécurité, protéger l'image de marque de l'entreprise, faciliter l'identification du personnel, garantir une expérience cohérente pour la clientèle).

Le meilleur code vestimentaire est celui qui conjugue les intérêts légitimes de l'employeur avec le respect des travailleurs.

Les exigences devront ensuite être définies en fonction des catégories de travailleurs concernées. Comme évoqué précédemment, les attentes envers un collaborateur en contact permanent avec les clients ne seront pas nécessairement identiques à celles applicables à un employé administratif ou à une personne travaillant exclusivement en télétravail. De même, les impératifs

de sécurité et d'hygiène peuvent varier selon la fonction exercée au sein de l'entreprise et devront être précisés en conséquence.

La formulation des règles mérite, quant à elle, une attention particulière. Des tournures positives, simples et orientées vers les objectifs sont généralement plus efficaces qu'une longue liste d'interdictions. L'adhésion des équipes dépend souvent de la manière dont les règles sont présentées. Une politique expliquée, cohérente et appliquée uniformément sera plus facilement acceptée qu'une directive appliquée de manière ponctuelle ou ciblée.

Au-delà de la formulation, il est recommandé d'accompagner les règles d'indications pratiques permettant d'en assurer une mise en œuvre claire et prévisible. Lorsque le port d'équipements spécifiques est imposé, il convient notamment de préciser les modalités relatives à leur fourniture, à leur entretien et à leur remplacement, ainsi que les conséquences d'un éventuel refus de s'y conformer.

Pour conclure

Business formel ou business casual ? La réponse dépend moins d'une règle universelle que du contexte dans lequel chacun évolue. La véritable clé réside dans un principe aussi fondamental qu'essentiel : la proportionnalité. Ainsi, le meilleur code vestimentaire est celui qui conjugue les intérêts légitimes de l'employeur avec le respect des travailleurs. ■