Le port du keffieh palestinien au travail est-il autorisé ou interdit au même titre que le port du voile ?

Notre réponse du 02/17/2015

Rien n'est simple en droit. L'affirmation que vous portez sur le port du voile est à relativiser, voir ci-dessous :

Votée en 2010 (LOI n° 2010-1192 du 11 octobre 2010) interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, la loi interdit de revêtir en public une tenue dissimulant le visage. L'espace public tel que défini par la loi comprend les voies publiques, les transports en commun, les commerces, les musées, les cinémas, les théâtres, les bibliothèques, les écoles, postes, hôpitaux, tribunaux et administration…

Le port du voile en tant que signe religieux n'est interdit qu'au sein de l'école.

Mais depuis 2013, voir lien suivant sur la controverse relatif au port du voile islamique du salarié sur son lieu de travail et tente de définir l'étendu du principe de laïcité et son articulation avec celui de liberté religieuse suite aux arrêts Baby Loup et CPAM du 19 mars 2013 :

http://www.questionpoint.org/crs/servlet/%20http:/www.legavox.fr/blog/maitre-amandine-sarfati/port-voile-islamique-lieu-travail-14295.htm#.VLkU8SuG-FU

Il existe des suites possibles à la Cour européenne des droits de l'homme :

http://www.village-justice.com/articles/affaire-Baby-Loup-quelles-suites,17346.html

Pour revenir à votre question, et plus généralement sur la tenue vestimentaire au travail :

Voir article très complet (large extrait) dans *Cahiers sociaux*, 01 septembre 2013 n° 255, P. 339 – Tous droits réservés

Comment concilier intérêts économiques de l'employeur et liberté vestimentaire du salarié ?

La cour d'appel de Besançon donne raison à un salarié licencié pour non respect des directives de la hiérarchie à propos du port d'un jeans et refus de changer de tenue, considérant qu'il n'était pas établi que ladite tenue vestimentaire n'était pas correcte au regard du règlement intérieur et jugeant la rupture du contrat de travail pour ce motif, intervenue dans un climat délétère, disproportionnée.

La cour d'appel semble ainsi combattre l'instrumentalisation de l'image de l'entreprise par l'employeur qui, sous ce prétexte, tente de « légitimer » ses décisions économiques et ses agissements abusifs en matière de gestion du personnel.
Par Dimitra Pallantza, Maître de conférences à l'université du Littoral – Côte d'Opale
CA Besançon, ch. sociale, 14 mai 2013, n° 12/00942

L'examen de la jurisprudence récente nous rappelle combien la question de la tenue vestimentaire sur le lieu de travail est sensible, tant elle est au cœur de l'articulation entre le pouvoir de l'employeur et les libertés individuelles des salariés. En effet, la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise concerne avant tout l'expression de sa personnalité, qui se traduit dans sa liberté de choix vestimentaires. La jurisprudence tend à voir dans cette liberté non pas un véritable droit de l'Homme, mais une liberté « ordinaire » dont le respect reste soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond.

Si la haute juridiction judiciaire consacre, depuis 1998, la

liberté du salarié de se vêtir comme il l’entend (Cass. soc., 18 févr. 1998, n° 95-43491 : Bull. civ., V, n° 90), les juges ont accessoirement estimé que « la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n’entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales » (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 02-40273 : Bull. civ., V, n° 178 ; Dr. soc. 2003, p. 808, obs. P. Waquet).

Par conséquent, des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. Ainsi, l’employeur est, dans un premier temps, autorisé à exercer un certain contrôle de justification et de proportionnalité en amont sur la tenue vestimentaire de ses salariés en usant de son pouvoir normatif. En effet, en dehors des clauses prévues dans le contrat du travail, l’employeur peut imposer unilatéralement des consignes vestimentaires dans le règlement intérieur qui instaure un régime disciplinaire rigoureux portant parfois atteinte aux droits et aux libertés individuelles des salariés (C. trav., art. L. 1321-3). Le contrôle peut, dans un second temps, s’exercer en aval à travers le pouvoir disciplinaire de l’employeur de sanctionner un choix vestimentaire du salarié considéré comme « fautif », susceptible de rendre impossible le maintien du salarié dans l’entreprise. La sanction disciplinaire peut même se traduire par le prononcé d’un licenciement dont la lettre fixe les limites du litige et dont la licéité du motif reste soumise à l’appréciation souveraine des juges du fond.

La liberté vestimentaire du salarié, une liberté ordinaire :

En l’espèce, un salarié, engagé en qualité de vendeur concepteur et en contact avec la clientèle, a été licencié par son employeur dans un cadre disciplinaire au motif d’insubordination et de non-respect des directives de la hiérarchie suite au port d’un jeans et à son refus de changer de tenue. Après un jugement rendu par le conseil des prud’hommes de Besançon, qui a qualifié le licenciement d’abusif, condamnant à la fois l’employeur au paiement de dommages et intérêts, le litige a été porté devant la cour

d’appel de Besançon qui, dans un arrêt rendu le 14 mai 2013, a confirmé le jugement en ce qu’il a retenu que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse.(…)
L’appréciation des faits par les juges d’appel a démontré que c’est dans ce contexte tendu que la procédure de licenciement a été initiée. Précisément, les relations du salarié avec sa hiérarchie « se sont nettement dégradées » lorsque les supérieurs hiérarchiques directs de M. L. ont appris que celui-ci avait présenté une demande de départ volontaire à la DRH. Ensuite, après la présentation du salarié, les 3 et 4 février 2011, en jeans sur le lieu de travail, l’employeur lui a notifié le 4 février une mise à pied à titre conservatoire aux motifs du port d’un jeans et du refus de changer de tenue. Or, selon le subordonné, son choix vestimentaire (jeans, chemise noire, cravate Hygena et badge Hygena) était correct et conforme aux dispositions du règlement intérieur qui stipulait que « les salariés en contact avec la clientèle devaient respecter les standards d’image Hygena et notamment le port de la cravate Hygena (…), accompagné d’une tenue correcte ». À cet égard M. L. a saisi la juridiction prud’homale en contestation de sa mise à pied, mais a été finalement licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre recommandée du 24 février 2011.

Les juges du fond devaient ainsi statuer sur le motif invoqué dans la lettre du licenciement, à savoir si le port de jeans, même « délavé », constituait ou non une « tenue correcte » (terme apparemment flou et imprécis), conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Au premier abord, l’employeur a, en effet, parfois des intérêts légitimes qui justifient l’imposition dans le règlement intérieur de directives vestimentaires précises. Il en va ainsi des salariés ayant un contact direct avec la clientèle, où toute interdiction en la matière trouve son explication dans la stratégie commerciale de l’entreprise. À

titre d’illustration, il a été retenu par la chambre sociale que l’employeur peut interdire aux salariés en contact avec la clientèle de travailler en survêtement (Cass. soc., 6 nov. 2001, n° 99-43988 : Bull. civ., V, n° 337) ou en bermuda (Cass. soc., 12 nov. 2008, n° 07-42220).

En revanche, les salariés qui ne sont pas en contact avec la clientèle sont en principe autorisés à porter jeans ou baskets. Toutefois, il existe même dans ce dernier cas une limite à ne pas franchir : la décence des tenues vestimentaires. Selon un auteur, « c’est un véritable contrôle des conventions sociales qu’opèrent les juges […] ils passent ainsi au crible de la normalité un certain nombre de vêtements » (P. Lokiec, « Tenue correcte exigée » : Dr. soc. 2004, p. 132). (…)

La sanction économique, réponse aux agissements abusifs de l’employeur

Si le présent arrêt n’est qu’une illustration de la jurisprudence constante qui accorde à la liberté vestimentaire une place particulière, les juges du fond semblent en réalité mettre un frein aux pouvoirs normatif et disciplinaire de l’employeur qui, sous prétexte de protéger l’image de l’entreprise à travers les choix vestimentaires des salariés, essaie de « légitimer » ses décisions économiques et ses agissements abusifs en matière de gestion du personnel. (…)Pour conclure, si l’atteinte à une liberté individuelle non-fondamentale du salarié est en principe justifiée en vertu de l’article L. 1121-1 du Code du travail, les juges du fond manifestent dans cet arrêt leur volonté de combattre toute sorte d’instrumentalisation par l’employeur de l’image de son entreprise et de la liberté vestimentaire des salariés, afin de justifier ses choix économiques ayant un impact sur la gestion du personnel. Cela signifie concrètement que les employeurs devraient être plus prudents dans l’exercice de leurs pouvoirs à l’égard des subordonnés. À défaut, toute atteinte aux libertés individuelles des salariés aura

nécessairement un coût…

Voir aussi sur le web :

Que dit la loi sur la tenue vestimentaire :

http://www.gereso.com/actualites/2013/02/tenue-vestimentaire-au-travail-que-dit-la-loi

Tenue vestimentaire : obligations du salarié :

http://www.juritravail.com/Actualite/Vetements-travail/Id/29171

Un employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire au travail :

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=pme&id_art=2318&titre=Ai-je+le+droit+d%E2%80%99imposer+une+tenue+vestimentaire+%3F

Aspect physique du salarié, quels sont les limites, un avocat vous répond :

http://www.juritravail.com/Actualite/Vetements-travail/Id/108281

Veuillez noter que cette réponse n’a bien entendu pas de valeur juridique.

Cordialement,

BiblioSésame – Bibliothèque publique d’information