

# L'employeur peut-il imposer le port d'un uniforme ou d'une tenue spécifique à ses salariés ?

## Réponse courte

L'employeur peut imposer le port d'un **uniforme ou d'une tenue spécifique** à ses salariés lorsque cette obligation est justifiée par la nature du poste, les exigences de sécurité, d'hygiène ou l'image de l'entreprise. Ce pouvoir découle de l'article L.121-1 du Code du travail et doit respecter le principe de **proportionnalité** par rapport à la fonction exercée.

Lorsqu'un uniforme est imposé, l'employeur doit le **fournir gratuitement** et en assumer les frais d'entretien. L'uniforme reste la propriété de l'entreprise et doit être restitué en fin de contrat. Certains secteurs comme la sécurité privée, l'HORECA ou le secteur médical disposent de **réglementations spécifiques** imposant des tenues obligatoires indépendamment de la volonté de l'employeur. Le refus de porter l'uniforme constitue un manquement disciplinaire.

## Définition

L'uniforme de travail est une **tenue vestimentaire standardisée** imposée par l'employeur à l'ensemble ou à une catégorie de salariés, destinée à assurer une apparence homogène, à répondre à des exigences de sécurité ou à véhiculer l'**image de marque** de l'entreprise. Il se distingue de l'équipement de protection individuelle (EPI) par sa finalité principalement identitaire ou esthétique.

## Conditions d'exercice

L'imposition d'un uniforme est soumise à des conditions garantissant le respect des droits du salarié.

Condition	Détail
<b>Justification objective</b>	L'uniforme doit être justifié par la sécurité, l'hygiène, l'image ou la réglementation sectorielle
<b>Fourniture gratuite</b>	L'employeur fournit l'uniforme à ses frais
<b>Entretien</b>	Les frais d'entretien et de nettoyage sont à la charge de l'employeur
<b>Adaptation</b>	L'uniforme doit être adapté à la morphologie et aux conditions de travail du salarié
<b>Remplacement</b>	L'employeur remplace l'uniforme en cas d'usure normale
<b>Non-discrimination</b>	L'uniforme ne peut être différencié selon des critères protégés (genre, religion) sans justification

## Modalités pratiques

La mise en place d'un uniforme requiert plusieurs démarches pour l'employeur.

Aspect	Détail
Choix de l'uniforme	Sélection tenant compte du confort, de la sécurité et de l'image souhaitée
Essayage	Proposer des essayages pour garantir l'adaptation à chaque salarié
Dotation	Fournir un nombre suffisant de pièces pour assurer le roulement et l'entretien
Registre	Tenir un inventaire des uniformes distribués par salarié
Restitution	Prévoir une procédure de restitution en fin de contrat
Temps d'habillage	Le temps de changement peut constituer du temps de travail effectif selon les circonstances

## Pratiques et recommandations

**Fournir** un nombre suffisant de pièces d'uniforme pour permettre un roulement confortable entre les lavages.

**Adapter** l'uniforme aux conditions climatiques et saisonnières pour garantir le confort des salariés tout au long de l'année. L'code vestimentaire incombe à l'employeur. **Prévoir** des tailles inclusives et des aménagements pour les salariés en situation de handicap ou de grossesse. **Intégrer** les règles relatives à l'uniforme dans le règlement intérieur pour en garantir l'opposabilité. **Organiser** la restitution des uniformes en fin de contrat par une procédure claire et documentée dans le solde de tout compte.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <u>L.222-6</u> du Code du travail	Interdiction des déductions sur salaire sans accord écrit
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Règlement intérieur
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité

L'obligation de porter un uniforme est généralement bien acceptée lorsqu'elle est justifiée et que l'employeur assume l'ensemble des coûts associés. Le temps de changement de tenue sur le lieu de travail peut être considéré comme du temps de travail effectif si le port de l'uniforme est obligatoire et que le changement ne peut se faire qu'au sein de l'entreprise. Certaines conventions collectives

prévoient des dispositions spécifiques sur les uniformes sectoriels.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.