

Comment passer un été serein ?

Visio-conférence du 16 juillet 2024

Animateurs : Camille RUT & Lionel GONZALES



Sommaire

- I. Actualités du moment
- II. Bonnes pratiques estivales habituelles
- III. Organisation des congés payés d'été
- IV. Adaptation du temps de travail
- V. Tenue vestimentaire en période estivale
- VI. Prochains rendez-vous

Actualités du moment

Actualités

- **Nouvelles mentions informatives dans le contrat de travail**
 - Modèles issus de l'arrêté du 3 juin 2024
- **Application de la loi sur l'acquisition des CP pendant la maladie**
- **Préavis et congés payés ?**

Nouvelles mentions informatives du contrat de travail

Transposition en droit français de la **directive 2019/1152 du 20 juin 2019** concernant les informations devant être transmises au salarié lors de son arrivée dans l'entreprise ou à l'occasion de son départ à l'étranger.

Le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 a été publié le 31 octobre 2023. Le volet législatif a été transposé par la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 (articles 19 et 20).

Code du travail : Informations délivrées au salarié ([Articles R1221-34 à R1221-41](#)) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)



ARRÊTÉ DU 3 JUIN 2024
MODÈLES DE DOCUMENTS
D'INFORMATION REMIS AU SALARIÉ
ARTICLE R. 1221-38 DU CODE DU
TRAVAIL

COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

Actualités

[MODELES - Journal officiel - JORF n° 0140 du 16/06/2024 \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/note/2024-06-16_0140)

Formalisme ?

Sous format papier, par tout moyen conférant date certaine.
Sous format électronique, avec justificatif de transmission



Pas nécessaire de modifier les contrats de travail !

Risques ?

Ne peut *saisir la juridiction prud'homale* qu'à la condition **d'avoir mis son employeur en demeure** de les lui communiquer dans **un délai de sept jours calendaires** à compter de la réception **de la mise en demeure**.

Application de la loi sur l'acquisition des CP pendant la maladie

Rappel : Report de prise de 15 mois (L3141-19-1 CT)

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois pour les utiliser. Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

- **Suspension du report de prise en cas de nouvel arrêt ?**
 - Non, la loi ne dit rien.
- **Information systématique pour les petits arrêts ?**
 - OUI, juridiquement, mais largement inutile...
- **Enjeux de l'information écrite lors du retour d'arrêt ?**
 - Fait courir le délai de report de prise de 15 mois maximum.
 - Imposer la prise du CP



Actualités

Préavis et congés payés ?

Principe : **Pas de cumul entre congés et préavis**

Sauf accord des parties, ils suspendent l'exécution du préavis.
L'incidence du préavis sur la prise des congés **payés dépend de la date de la notification de la rupture du contrat de travail.**

1. Notification de la rupture du contrat avant la fixation des congés

Prise des congés d'un **commun accord uniquement**, personne ne peut imposer la prise des CP, en cas d'accord le **préavis ne sera pas suspendu**.

Si à la demande du salarié, l'employeur lui permet de prendre des congés payés, la période de préavis est écourtée à hauteur de la durée des congés.

Pour cette période, l'employeur devra lui verser l'indemnité de congés payés mais pas l'indemnité de préavis.

Cass. ass. plén., 5 mars 1993, n° 88-45.233, n° 368 P

COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

Actualités

2. Notification de la rupture du contrat après la fixation des congés

Le préavis est suspendu par le congé du salarié lorsque les dates de congé, se situant en cours de préavis, ont été fixées par l'employeur avant la rupture du contrat.

Le préavis débutera donc avant les congés, puis sera suspendu pendant toute la période des congés..

Deux exceptions à ce principe :

➤ **La dispense de préavis**

L'employeur est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice du préavis non exécuté. Si la dispense de préavis est une demande du salarié, l'indemnité de préavis n'est pas due

➤ **La fermeture de l'entreprise pour congés payés :**

La fermeture d'une entreprise pour congé annuel **n'a pas pour effet de suspendre**, pour la durée de cette fermeture, le préavis du **salarié démissionnaire**. L'impossibilité du salarié d'exécuter le préavis ne saurait le priver de sa rémunération = **CUMUL** de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de congés payés pour la durée de la fermeture.

3. Notification de la rupture du contrat pendant les congés :

Lorsque la rupture du contrat est notifiée pendant les congés payés du salarié, **le préavis ne commence à courir qu'au retour**. En cas de dispense d'effectuer le préavis, une indemnité compensatrice est due.

Bonnes pratiques estivales habituelles

BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Contexte légal et obligations de l'employeur

- Le Code du travail ne fixe **pas de température maximale** pour les lieux de travail
- **Obligation générale de sécurité** (L. 4121-1 du Code du travail) impose la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

› Article L4121-1

Version en vigueur depuis le 01 octobre 2017

Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 2

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

= les employeurs sont tenus de mettre en place des **mesures de prévention adaptées** en fonction des **risques** liés à la chaleur.

BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Préparation avant la vague de chaleur : **obligations de prévention liées à la température** **(c. trav. art R 4121-1, Guide Orsec)**

- ✓ Mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) en y intégrant les risques liés aux vagues de chaleur (**obligation d'évaluer et de retranscrire les risques liés aux ambiances thermiques et de mettre en œuvre les actions de prévention**)
- ✓ Elaborer un **plan interne** pour gérer les vagues de chaleur
- ✓ Identifier **les postes et zones de travail les plus exposés** à la chaleur.
- ✓ Nommer un **responsable de la gestion** de la chaleur.



BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Préparation avant la vague de chaleur : surveiller la venue

Période de veille : 1er juin au 15 septembre

- ✓ Consulter régulièrement les prévisions météo pour anticiper et réaménager l'activité si nécessaire
- ✓ Surveiller la température ambiante des lieux de travail



BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Préparation avant la vague de chaleur : information et formation des salariés

- ✓ **Inform**er les salariés sur les risques liés à la chaleur et les moyens de prévention : [brochures](#) et [affiches](#)
- ✓ **Organiser** des sessions de **formation** sur la reconnaissance des symptômes de coup de chaleur et de déshydratation

TRAVAIL EN PÉRIODE DE CANICULE

La canicule est une période prolongée de chaleur intense appelant à une vigilance accrue afin de garantir des conditions de travail sûres

BIEN S'HYDRATER ET S'ALIMENTER

- Boire de l'eau en quantité suffisante
- Privilégier des repas légers
- Éviter les boissons alcoolisées et caféinées

Un verre d'eau toutes les 15 à 20 minutes, même sans sensation de soif

SUIVRE LES INSTRUCTIONS DE L'EMPLOYEUR

- Porter les équipements de protection fournis par l'employeur
- Effectuer ses pauses dans un lieu frais
- Respecter les éventuels aménagements de l'organisation du travail

RESTER VIGILANT

- Veiller sur son état physique et mental...
- ... et sur l'état physique et mental de ses collègues

Signaler à l'employeur toute situation anormale liée à la chaleur

PRÉV.SYNTHÈSE

Infographie n°5 - Juillet 2024
Service Santé et Sécurité au Travail

UIMM
LA FABRIQUE DE CHÔRÈVE

La canicule est une période prolongée de chaleur intense appelant à une vigilance accrue afin de garantir des conditions de travail sûres

BIEN S'HYDRATER ET S'ALIMENTER



Boire de l'eau en quantité suffisante



Privilégier des repas légers



Éviter les boissons alcoolisées et caféinées

Un verre d'eau toutes les 15 à 20 minutes, même sans sensation de soif

SUIVRE LES INSTRUCTIONS DE L'EMPLOYEUR



Porter les équipements de protection fournis par l'employeur



Effectuer ses pauses dans un lieu frais

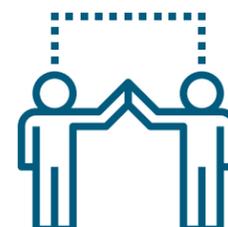


Respecter les éventuels aménagements de l'organisation du travail

RESTER VIGILANT



Veiller sur son état physique et mental...



... et sur l'état physique et mental de ses collègues

Signaler à l'employeur toute situation anormale liée à la chaleur

BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Préparation avant la vague de chaleur : adaptations techniques

- ✓ Installer/vérifier des dispositifs de protection contre la chaleur : stores, films solaires, ventilateurs, climatisation
- ✓ S'assurer d'une ventilation adéquate et du renouvellement de l'air dans les locaux (**obligation de prévention** [C. trav., art. R. 4222-1 à R.4222-9](#))
- ✓ Prévoir des points d'eau potable et fraîche à proximité des postes de travail et mise à disposition gratuite d'au moins une boisson non alcoolisée pour les salariés devant se désaltérer fréquemment (**Obligation mise à disposition de boissons** [C. trav., art. R. 4225-2 et R. 4225-4](#))



BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Actions pendant la vague de chaleur (recommandations sanitaires édictées par le Haut conseil de la santé publique et le ministère du Travail) :
Surveillance et Communication



- ✓ **Informé et consulter le CSE** régulièrement pour les entreprises d'au moins 50 salariés (L. 2312-8,4° du Code du travail)
- ✓ **Communiquer régulièrement avec les salariés** sur les conditions météorologiques et les mesures mises en place
- ✓ Mettre en place **une surveillance mutuelle** pour détecter les signes de coup de chaleur et de déshydratation et les **signaler à l'employeur**

BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Actions pendant la vague de chaleur : Adaptation de l'organisation du travail

✓ Réduire la cadence de travail :

- Limiter les efforts physiques
- Adapter le rythme de travail
- Reporter les tâches ardues aux heures fraîches

✓ Alléger les tâches physiques :

- Instaurer des pauses fréquentes
- Utiliser des aides mécaniques si possible

✓ Réaménager les horaires de travail pour éviter les heures les plus chaudes de la journée :

- décaler les horaires (début plus matinal)
- augmenter fréquence/durée des pauses dans des zones fraîches
- favoriser le télétravail si possible



BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Actions pendant la vague de chaleur : Mesures techniques temporaires

- ✓ Mettre à disposition des **brumisateurs d'eau** et des **ventilateurs** pour rafraîchir l'air
- ✓ **Réorganiser les espaces de travail** pour maximiser l'efficacité des dispositifs de refroidissement
- ✓ Prévoir un **espace de repos climatisé** pour les pauses
- ✓ **Aménager les postes extérieurs** (**obligation** [c. trav. art. R4225-1](#))
- ✓ **Fournir des EPI adaptés** : équilibre entre la protection contre les risques spécifiques du poste de travail et le confort thermique des salariés



BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Actions pendant la vague de chaleur : Gestion des accidents liés à la chaleur

- ✓ Avoir un **plan d'intervention d'urgence** en place pour les salariés présentant des symptômes de coup de chaleur
- ✓ Disposer de trousse de premiers secours sur les lieux de travail



➤ **Déclaration des accidents du travail :**

- **Déclaration des accidents du travail** dans les 48h à la CPAM ou pour les accidents bénins (pas d'arrêt de travail ni soins médicaux pris en charge) possibilité d'inscrire sur le registre spécial « AT bénins » s'il existe
- **Informez l'agent de contrôle de l'inspection du travail** compétent en cas d'accident du travail mortel dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur ([C. trav., art. R. 4121-5, al. 1er](#))

BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Actions pendant la vague de chaleur :

Réévaluation en cas d'alerte canicule extrême (vigilance rouge) et actions en cas de risques graves



Réévaluation quotidienne des risques encourus

- ✓ Analyser quotidiennement les risques pour chaque salarié en fonction de la température et des tâches à accomplir
- ✓ Adapter la charge de travail, les horaires et l'organisation en fonction de l'évolution des conditions météorologiques

Mesures de prévention adéquates

- ✓ Aménagement de la charge de travail, des horaires et de l'organisation du travail
- ✓ Réexamen de la liste des salariés bénéficiant du télétravail, attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou handicapées
- ✓ À défaut de pouvoir suffisamment prévenir les risques, décision d'arrêt des travaux

BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Fin de la Vague de Chaleur



Communication de fin d'alerte :

- ✓ Informer les salariés de la fin de la vague de chaleur et des mesures de retour à la normale

Analyse post-événement :

- ✓ Réaliser une analyse post-événement pour évaluer l'efficacité des mesures prises
- ✓ Intégrer les leçons apprises dans le plan de gestion des vagues de chaleur pour améliorer les réponses futures

BONNES PRATIQUES ESTIVALES HABITUELLES

Ressources et contacts utiles

- **Contact UDIMEC :**

Franck BENDRISS, Expert santé sécurité au Travail

- **Numéro Vert Canicule Info Service :**

0 800 06 66 66 (appel gratuit du lundi au samedi entre 9 h et 19 h)

- **Sites Web :**

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr>
- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) : <https://www.inrs.fr>
- Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail (ANSES) : <https://www.anses.fr>



Organisation des congés payés d'été

COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

Organisation des congés payés d'été

1^{er} mars au plus tard
information annuelle sur
la prise des CP.



Délai de 2 mois, avant chaque période, pour communiquer sur la période de prise des CP (D3141-5)

Période obligatoire d'ordre public, pour la prise des CP du **1^{er} mai au 31 octobre de chaque année**

Tout autre période fixée par l'employeur, comprenant le 1^{er} mai au 31 octobre



Ex : Métallurgie, période de prise du 1^{er} mai au 30 avril (**art 85 CCNM**)

L'employeur fixe l'ordre des départs

L'ordre des départs est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié **un mois avant son départ.** (Art. D. 3141-6)

Délai d'un mois pour imposer / modifier une date de CP (L3141-16 CT)

Moins d'un mois si circonstances exceptionnelles (L3141-16 CT)

Organisation des congés payés

Durée du congé principal



- Durée maximale de **24 jours ouvrables**.
 - *Sauf contraintes géographiques...handicap, perte d'autonomie...*
- Le congé inférieur ou égal à 12 jours ouvrables, doit être continu.
- Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il **peut être fractionné avec l'accord du salarié**.

Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

 - **Une des fractions est au moins égale à douze jours** ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

C. trav., art. L. 3141-18 et L. 3141-19

COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

Organisation des congés payés

Jours supplémentaires de fractionnement

*L. 3141-19 et L. 3141-23 du code du travail : attribution de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé principal de 4 semaines est prise **en dehors** de la période allant du **1er mai au 31 octobre**.*

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période est au moins égal à 6.
- 1 jour supplémentaire, lorsque le nombre de CP pris en dehors est compris entre 3 et 5 jours.
- 0 en dessous de 3 jours

Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé à ces dispositions avec l'accord du salarié.

C. trav., art. L. 3141-23



Organisation des congés payés d'été

Présomption d'un fractionnement imposé par l'employeur !

Le salarié peut renoncer aux jours de fractionnement lors de la demande du congé principal !

- Cette renonciation **doit être expresse** (*pas par note de service générale, ni dans le contrat de travail*)
- La Cour de cassation admet la validité d'une renonciation **dans le formulaire prérempli de demande de congé**

Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-22. 435.

La mention de renonciation est valide, dès lors que le salarié a la possibilité de rayer cette mention.



Aménagement du temps de travail

TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

PUIS-JE PLACER MES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

OUI mais conditions de recours :

- Réduction ou suspension d'activité due à une vague de chaleur
- Valable en période de vigilance **orange/rouge** ou par arrêté préfectoral
- Nécessite une demande d'autorisation auprès de la DDETS.

Procédure :

- Déposer la demande dans les 30 jours via [site officiel](#)
- Entreprises de 50 salariés et + : consulter le CSE (avant ou après demande, transmettre avis sous 2 mois).

Indemnisation :

- Salariés : 60 % de la rémunération brute (max 60 % de 4,5 Smic).
- Employeur : allocation de 36 % du salaire brut (max 36 % de 4,5 Smic) versée par l'ASP.

Non-cumul :

- Non cumulable avec la récupération des heures perdues.



TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

LES HEURES PERDUES PEUVENT-ELLES ÊTRE RÉCUPÉRÉES ?

OUI mais conditions de recours :

- Activation de la vigilance orange ou rouge
- Respect des durées maximales de travail

Modalités de Récupération :

- Fixées par accord collectif d'entreprise, d'établissement, ou de branche
- En l'absence d'accord, récupération dans les 12 mois suivant la perte des heures

Limites de Récupération :

- Ne peut augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour
- Ne peut augmenter la durée du travail de plus de 8 heures par semaine



TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

LE SALARIÉ PEUT-IL EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

OUI mais conditions du droit de retrait :

- **Motif raisonnable de danger** : motif raisonnable de penser qu'ils sont dans une situation de "danger grave et imminent" pour leur vie ou leur santé.
- **Alerte à l'employeur** : le salarié doit informer immédiatement l'employeur de sa décision de se retirer de la situation dangereuse.

Recommandations Générales : arrêt de l'activité en cas de malaise :

- Les salariés doivent cesser immédiatement toute activité dès l'apparition de signes de malaise.
- Ils doivent informer leurs collègues, l'encadrement, et le médecin du travail.



TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

Conséquences si conditions non réunies : retenue sur salaire :

- possibilité d'appliquer une retenue sur salaire proportionnelle à l'arrêt de travail
- pas besoin de l'approbation préalable du juge pour cette retenue
- le salarié peut contester la retenue sur salaire en prouvant que les conditions du droit de retrait étaient effectivement réunies.

Actions en cas de Manquement de l'Employeur

Saisie de l'inspection du travail :

Le salarié peut saisir l'inspection du travail qui évaluera si les circonstances climatiques et la situation justifiaient des mesures.

Rôle du CSE :

Les salariés peuvent également solliciter le CSE pour évaluer la situation et prendre les mesures nécessaires.



TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

Possibilité de mettre en place des "horaires d'été" pour s'adapter aux fortes chaleurs

Principe général :

- Relève du pouvoir de direction de l'employeur
- Accord du salarié non nécessaire

Exceptions nécessitant l'accord du salarié :

- Horaires contractualisés
- Bouleversement important (ex : jour/nuit)
- Atteinte excessive à la vie personnelle/familiale
- Salariés "protégés" (ex : membres CSE)

Formalités de mise en œuvre :

- Information et consultation du CSE
- Information des salariés (délai raisonnable)
- Avenants au contrat si nécessaire
- Affichage des nouveaux horaires
- Tenue d'un registre des équipes



COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

Possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, ([c.trav. L3121-44](#) et art 101 et suiv. CCNM)

Mise en place

- Accord collectif d'entreprise ou d'établissement.
- À défaut, application accord de branche étendu (DUE)

Période de référence

- Possibilité de prévoir une période incluant la saison estivale (ex : 6 mois ou 1 an).

Durées et horaires de travail

- Volume horaire adaptable (\leq , = ou $>$ 35h/semaine ou 1607h/an)
- Programmation collective ou individuelle
- Délai de prévenance changement horaires : défini par accord.
Si application CCNM : 9 jours civils, sauf exceptions.

Rémunération

- Possibilité de prévoir un lissage de la rémunération sur la période de référence pour assurer un salaire régulier aux salariés.
- Si application directe CCNM : lissage sur la période de référence, paiement des heures supplémentaires en fin de période.
Pas de réduction de salaire en cas de sous-activité.



COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

EVENEMENTS FESTIFS ET TEAM BUILDING ESTIVAUX

Puis-je obliger les salariés à participer à ces évènements ?

- Oui si considérés comme faisant partie des obligations professionnelles.
- Un refus injustifié pourrait être considéré comme une faute professionnelle, mais évaluation de chaque situation au cas par cas

Dois-je payer les salariés durant ces moments ?

- Oui si organisés pendant les heures de travail ou hors temps de travail à votre demande
- Privilégiez l'organisation pendant les heures de travail pour faciliter la participation
- Anticipez les contraintes liées aux horaires atypiques de certains salariés

Puis-je organiser ces évènements dans un lieu différent de l'entreprise ?

- Oui, choix du lieu : dans l'entreprise, à l'extérieur, séminaire résidentiel.
- Les frais liés à l'activité (transport, repas, hébergement) doivent être pris en charge par l'employeur si elle est rendue obligatoire



COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

TEMPS DE TRAVAIL EN PERIODES ESTIVALES

L'activité doit être accessible à tous

- Prise en compte des contraintes individuelles (handicap, obligations familiales, etc.)
- Des alternatives ou adaptations doivent être proposées si nécessaire (régimes alimentaires, abstinence d'alcool, etc...)

Précautions particulières

- Attention aux risques psychosociaux (pression de groupe, mal-être de certains salariés)
- Attention aux risques d'accident du travail en cas d'activité physique, même hors temps et lieu de travail
(activité organisée et contrôlée par l'employeur)

Alcool et sécurité

- Application de la réglementation sur la consommation d'alcool au travail ([C.trav. art. R. 4228-20 et R. 4228-21](#))
- Mise en place de mesures de prévention : limitation de l'alcool, offre de boissons non alcoolisées, sensibilisation aux risques
- Prévoir des solutions de transport sécurisées pour le retour (taxis, covoiturage)

Aspects RH et managériaux

- Maintenir un cadre professionnel malgré l'ambiance festive
- Être attentif aux comportements inappropriés et prévoir une procédure en cas d'incident
- Sanction possible en cas de comportements non professionnels



Tenue vestimentaire

COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

La tenue vestimentaire



La tenue vestimentaire

Principe : le salarié est libre de se vêtir comme il le souhaite...

La liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale au travail.



L'employeur **peut imposer des contraintes** vestimentaires si :

- *elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir*
- *et proportionnées au but recherché.*

*Ex : Interdiction possible du bermuda ou survêtement au **contact de la clientèle***

La restriction **ne doit pas être discriminatoire** = justifier par un élément objectif

Ex : pas d'interdiction des boucles d'oreilles aux seuls hommes

Ex : interdiction des jupes aux seuls hommes ?

Ex : interdiction du chemisier blanc sans soutien-gorge aux seules femmes ?

COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

La tenue vestimentaire

Aucun formalisme pour régler la tenue vestimentaire, sauf quelques spécificités...

Spécificité du principe de neutralité :

- doit impérativement figurer dans le **règlement intérieur**
- la clause doit être **générale et indifférenciée** : signes religieux, politiques et philosophiques ;
- La restriction ne doit concerner que les salariés ayant des **contacts avec la clientèle**.



Spécificité pour les « tenues de travail obligatoires » :

- Entretien et nettoyage de l'employeur ;
- Indemnisation du temps d'habillage et de déshabillage si :
 - Imposée par la loi, le règlement intérieur ou le contrat de travail
 - Habillage et déshabillage réalisés sur le lieu de travail
(CCNM art 106 = ½ taux horaire SMH, L3121-3 CT);



COMMENT PASSER UN ÉTÉ SEREIN ?

PROCHAINS RENDEZ-VOUS

Atelier vraie vie des entreprises

le vendredi 19 juillet de 9h à 11h à l'UDIMEC
Grenoble et à Villefontaine

Prochaine Visio d'actualité Juridique

le mardi 17 septembre à 14h15
sur le thème du Règlement Intérieur



Avançons ensemble !



Merci de votre participation