

# Code vestimentaire: trop de liberté peut mener au harcèlement sexuel

Comment réagir devant un piercing, un tatouage ou une jupe taille basse? En plus des dommages possibles pour l'image de l'entreprise, les tenues fantaisistes sont une porte ouverte à toutes les dérives, tant la frontière entre comportement déplacé et harcèlement sexuel est ténue. Etablir un règlement est dès lors fortement conseillé.

La question de la tenue vestimentaire sur le lieu de travail et des réactions qu'elle peut susciter est un sujet récurrent. Au travers de la liberté personnelle et de la liberté d'expression, la Constitution fédérale consacre la liberté de choisir son apparence. Liberté que l'employeur est, dans la mesure du possible, tenu de respecter. On ne saurait toutefois en déduire une protection absolue, dans la mesure où une telle liberté est susceptible de se heurter aux intérêts légitimes de l'employeur. Des restrictions sont par conséquent possibles, sous certaines conditions. La mise en place de directives ou de consignes concernant la tenue vestimentaire peut en effet s'avérer nécessaire afin de canaliser les élans par trop fantaisistes de certains collaborateurs et qui risqueraient de porter préjudice à l'image de marque et à la réputation de l'entreprise.

Ainsi, une étude d'avocat renommée recevant habituellement une clientèle haut de gamme pourra légitimement exiger de ses collaborateurs qu'ils adoptent une mise classique et évitent d'arborer leurs piercings, tatouages et autres excentricités corporelles au travail. De même, il va de soi que la secrétaire d'un cabinet médical traitant en majorité des patients âgés gardera sa mini-jupe et son maquillage voyant pour les jours de congés.

## Le contact fréquent avec le client implique des règles strictes

Dans tous les cas, une pesée des intérêts s'avère nécessaire entre la liberté de choix vestimentaire de l'employé et le droit pour l'employeur de donner des instructions en matière d'habillement. Entre également dans la balance la place qu'occupe un employé au sein de la société. On distingue généralement les collaborateurs ayant un contact visuel avec



la clientèle, les fournisseurs ou les partenaires commerciaux, de ceux qui occupent des postes moins «exposés». Un employé appartenant à la première catégorie agit comme représentant de la société; dès lors, 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. Celui-ci se verra ainsi appliquer les règles de conduite concernant l'habillement sur le lieu de travail de manière beaucoup plus stricte qu'une personne dont les contacts avec la clientèle sont limités, voire quasiment inexistantes.

Au-delà des risques évidents d'atteinte à l'image de marque de son employeur ou de l'entreprise pour laquelle il travaille, un collaborateur qui prendrait le principe de la liberté de choix vestimentaire un peu trop au pied de la lettre s'expose aux commentaires et sous-entendus lourds, voire aux gestes déplacés de certains de ses collègues.

Outre le fait que de tels agissements risquent de nuire au climat sur le lieu de travail, ceux-ci sont une porte ouverte à toutes les dérives, tant la frontière entre comportement déplacé et harcèlement sexuel est ténue.

Au niveau de la loi, le harcèlement sexuel est

défini comme un cas particulier de discrimination. Sont considérés comme tel tout comportement importun de caractère sexuel, ou tout autre comportement fondé sur l'apparence sexuelle, portant atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail.

## L'employeur est tenu de veiller à la décence des tenues

Légalement, l'employeur est tenu de protéger ses employés. Cela implique qu'il doit prendre toutes les mesures appropriées pour éviter que des cas de harcèlement sexuel ne se produisent dans son entreprise. Bien que le fardeau de la preuve de l'existence d'actes de harcèlement sexuel incombe au travailleur qui s'en plaint, l'employeur négligent pourra s'exposer à des sanctions s'il n'a pas fait le nécessaire pour prévenir ou faire cesser de tels actes alors qu'il en avait connaissance.

De ce devoir de protection découle une obligation pour l'employeur de veiller à la décence des tenues de ses collaborateurs, le but étant de protéger aussi bien la personnalité des collaborateurs en question que celle de leurs collègues. On pourrait ainsi imaginer qu'un employeur, au courant des frasques vestimentaires d'une employée, voie sa responsabilité engagée pour n'avoir pas remis sa collaboratrice à l'ordre si cette dernière était par la suite victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

En conclusion, l'élaboration d'un règlement du personnel abordant ces différents points et les conséquences de leur non-respect est vivement conseillée. Ne serait-ce que pour éviter les dérapages et veiller au respect de la personnalité de chacun, garant d'une bonne ambiance sur le lieu de travail.

*Marianne Favre Moreillon*

### Sources

Constitution fédérale, RS 101, art. 10, 16  
Code des obligations, RS 220, art. 328  
Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.1, art. 4  
Loi sur le travail, RS 822.11, art. 6 al.1, 38 al. 2

A noter que Marianne Favre Moreillon a publié les ouvrages suivants :

- Droit du travail, aspects juridiques et pratiques, édition entièrement renouvelée et augmentée, 2006, Helbing & Lichtenhahn;
- Les différents types de contrat en droit suisse, 2007, éditions WEKA;
- Donneur d'ordres et sous-traitant, le livre de référence en matière de sous-traitance, 2008, GIM-CH.



### L'auteure

**Marianne Favre Moreillon** est la fondatrice et directrice du cabinet juridique DroitActif à Lausanne. Ce cabinet est spécialisé dans le conseil, le support et l'assistance juridiques aux entreprises en matière de droit du travail et des contrats. Rendre les subtilités du droit du travail accessibles au plus grand nombre et plus particulièrement aux entreprises est une valeur ajoutée pour DroitActif.