

**DELEGATION DU PERSONNEL
DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE)
DU 29 AOUT 2025**

ASSISTENT À LA REUNION :

- M. Fabrice BARBE, Directeur Général, Président
- Mme Lorinda CARREIRAS, Directeur des Ressources Humaines,
- M. Dominique PETITJEAN, Secrétaire, titulaire 1^{er} collège,
- M. Raphaël HAZEMANN, 2^{ème} Secrétaire adjoint, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Yannick ROUYER, Trésorier, titulaire 2^{ème} collège,
- Mme Vicky CHANEL, titulaire 3^{ème} collège,

Excusés :

- Mme Chantal LARCHER, Trésorier adjoint, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Thierry PHILIPPE, titulaire 1^{er} collège,
- Mme Dorothée DE LA PERSONNE, titulaire 2^{ème} collège (CFDT),
- Mme Fanny LASSAUX, suppléante 2^{ème} collège,
- M. Jean-Luc YELITCHITCH, titulaire 2^{ème} collège,
- Mme Elise COLIN, titulaire 2^{ème} collège
- M. Clément MONVOISIN, titulaire 3^{ème} collège (CFDT), délégué syndical C.F.D.T

- **QUESTION 1 - CSE/DP**

Suite à la récente évolution de la législation en application d'une directive européenne, les salariés acquièrent désormais des droits à congés payés pendant leurs périodes d'arrêt maladie.

Certains salariés ont ainsi fait valoir ces droits, avec un effet rétroactif, accumulant par la même parfois un nombre de congé assez conséquent.

Question : Quelles sont les modalités concrètes prévues par l'entreprise pour permettre à ces salariés l'utilisation de ces jours de congés ? Sous quel délai doivent-ils solder ces jours perçus ?

- **REPONSE 1 - DIRECTION GENERALE**

Comme pour tout autre congé, les salarié(e)s devront faire leur demande d'absence dans le logiciel Horoquartz.

Dans tous les cas, les dates de départ en congés restent soumises à l'autorisation du responsable hiérarchique.

Sous réserve d'évolutions législatives et/ou jurisprudentielles, et suivant retour du conseil juridique externe, la période de report des congés est fixée à 15 mois à compter de la date à laquelle le/la salarié(e) a été informé(e) par l'employeur.

- **QUESTION 2 - CSE/DP**

Dans un courriel daté du 13 août 2022, le Directeur Général de l'entreprise a invité les salariés masculins à ne porter que le bermuda « chino beige » fourni par l'entreprise BERJAC. Cette directive soulève plusieurs interrogations au regard du droit du travail, notamment en matière de libertés individuelles, d'égalité professionnelle et de prévention des risques liés aux fortes chaleurs.

L'article L.1121-1 du Code du travail dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». La Cour de cassation complète ces dispositions, dans un arrêt du 28 mai 2023, en précisant que la liberté de se vêtir ne constitue pas une liberté fondamentale. Des restrictions peuvent être admises si elles sont motivées par des impératifs d'hygiène, de sécurité, de décence ou de préservation de l'image de l'entreprise. Par ailleurs, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 impose aux employeurs de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs lors d'épisodes de chaleur intense, notamment par l'adaptation des tenues de travail et ce depuis le 1er Juillet 2025. Enfin, toute mesure différenciée entre salariés doit respecter le principe d'égalité de traitement, sauf justification objective et pertinente au regard de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Question n° 1 : Pour qu'une restriction vestimentaire soit licite, elle doit être justifiée par la nature des tâches et proportionnée au but recherché. L'image de marque peut constituer un motif légitime, mais l'employeur doit démontrer en quoi ce modèle précis est indispensable à cette fin, et pourquoi tout autre modèle serait de nature à nuire à cette image, aussi :

Quel fondement juridique permet de considérer que seul le modèle « chino beige » commandé via BERJAC serait apte à préserver l'image de l'entreprise auprès des locataires et partenaires, alors que d'autres modèles ou coloris pourraient être jugés inappropriés ?

Question n° 2 : Le principe d'égalité de traitement interdit toute différenciation fondée sur le sexe. L'imposition d'une tenue spécifique aux seuls hommes, sans justification liée à la nature des tâches ou à des impératifs professionnels, pourrait être considérée comme discriminatoire. Comment expliquer que des contraintes vestimentaires soient imposées exclusivement aux salariés masculins, alors même que l'entreprise affiche un indice d'égalité professionnelle de 99/100 ?

Question n° 3 : Le décret du 27 mai 2025 impose aux employeurs d'adapter les conditions de travail aux épisodes de chaleur intense. En l'absence d'uniforme obligatoire, la restriction à un seul modèle pourrait être jugée disproportionnée, sauf justification liée à la sécurité ou à l'organisation du travail, aussi : Comment justifier que le port de vêtements adaptés à la chaleur soit conditionné à un modèle unique fourni par l'employeur, alors qu'aucun uniforme n'est imposé dans l'entreprise et que le décret du 27 mai 2025 impose une adaptation des tenues aux fortes chaleurs ?

Question n° 4 : Lors du CODIR du 25 février 2025, le Directeur Général indiquait dans les décisions prises à l'égard des vêtements de travail : « Il n'existe aucune obligation de porter ces vêtements, juste un souhait que ces tenues soient portées lors d'événements publics ». Quel événement a conduit la Direction à modifier sa position 6 mois après avoir acté que les vêtements BERJAC ne sont pas des tenues obligatoires ?

En l'absence d'événement particulier ou de modification des conditions de travail, cette évolution pourrait être perçue comme incohérente ou non fondée par la communauté des salariés, surtout si elle entraîne une restriction des libertés individuelles sans justification nouvelle.

• REPONSE 2 - DIRECTION GENERALE

Le contexte juridique :

1/ Si, en vertu de l'[article L 1121-1 du Code du travail](#), un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales. L'employeur peut donc y apporter des restrictions dans ces limites

2/ Dans cet esprit, l'employeur peut restreindre la liberté de se vêtir, qui n'est pas une liberté fondamentale ([Cass. soc. 28-5-2003 n° 02-40.273 FS-PBRI](#)), en imposant, par exemple, le port d'un uniforme ou d'un insigne quand cette contrainte répond à des impératifs de sécurité (port d'une blouse, d'un casque, de chaussures de sécurité...), ou est liée, dans l'intérêt de l'entreprise, à l'exercice de certaines fonctions : activité de gardiennage, contacts avec la clientèle... ([Cass. soc. 18-2-1998 n° 95-43.491 PB](#); [3-6-2009 n° 08-40.346 F-PB](#)).

Les faits :

En mai 2022, compte tenu de la canicule qui sévissait et du fait que le port d'un vêtement court permettrait d'améliorer le confort de nos collègues, j'ai proposé de fournir un modèle de bermuda de marque BERJAC pour tous les collaborateurs (Hommes et Femmes).

L'objectif était de m'assurer que soit respectée la règle de "tenue correcte" qui participe à véhiculer l'image de l'entreprise. Dans les faits, il m'est arrivé de croiser des collaborateurs avec des modèles de short qui ne soit pas celui fourni par l'entreprise mais similaires dans son aspect et qui n'ont pas appelé de ma part des remarques

Cet été, il m'a été rapporté par des collègues que des salariés (hommes) venaient au travail dans des tenues incorrectes et inadaptées. Exemple : short en jean effiloché et craqué.

J'ai ainsi envoyé le 13 août dernier le mail que vous évoquez.

En conclusion,

1/ Je rappelle que, dans tous les cas, tout salarié (Homme/Femme) doit venir travailler dans une tenue correcte adaptée à son emploi et en particulier les salariés ayant un contact avec la clientèle.

2/ La notion de « tenue correcte » étant nécessairement subjective. La proposition d'un bermuda BERJAC pour ceux qui le souhaitaient (Hommes et Femmes) répondait à cette question.

3/ Je n'ai pas de difficulté pour accepter le port de bermuda -pour les hommes ou pour les femmes- d'un modèle autre que le "BERJAC" fourni par l'entreprise, sous réserve d'une tenue correcte". Il appartiendra à chacun de salarié de veiller à respecter cette règle et aux managers de la faire respecter par les équipes placées sous leur autorité.

4/ Dans ce cas, fournir le bermuda BERJAC n'est donc plus une nécessité pour garantir le port d'une tenue correcte.

Epinal le 29 août 2025

Le Directeur Général,

