

Service Prévention

Fiche thématique : le port du short au travail

1°) Contexte réglementaire

Aucun texte applicable à la Fonction Publique Territoriale n'interdit le port d'un short, de bermuda ou de sandales au travail. En principe, un agent peut s'habiller comme il le souhaite au travail, mais cette liberté n'est pas absolue : la liberté de se vêtir n'est pas considérée comme une liberté fondamentale. Ainsi, l'employeur peut exiger le port d'une tenue adaptée selon les conditions détaillées dans le paragraphe suivant.

2°) Les motifs de restriction

En dehors des cadres d'emplois associés au port d'un uniforme (agents de police municipale, sapeur-pompier...), l'autorité territoriale peut apporter des restrictions à la liberté de se vêtir, au titre de son pouvoir d'organisation des services, sous réserve que :

- Ces restrictions ne soient ni arbitraires, ni discriminatoires ;
- Ces restrictions soient justifiées par l'intérêt de l'établissement (ou la nature de la tâche à accomplir) ;
- Ces restrictions soient proportionnées au but recherché.

Deux motifs principaux peuvent générer ces restrictions :

- Répondre à des **impératifs de sécurité**. A titre d'exemple, cela peut concerner la manipulation de produits dangereux, le risque de coupure, le risque de projections de matières, les interventions sur voirie (tenue haute visibilité nécessaire) ...

Pour information, il existe des pantalons de protection, notamment pour les agents des espaces verts, qui permettent d'enlever les jambières lorsque leurs activités (comme la plantation) le permettent pour ainsi concilier exigence de sécurité et confort thermique.

- Satisfaire à des **exigences d'image de l'établissement**, notamment lors des contacts avec les usagers. A titre d'exemple un enseignant a pu se voir reprocher le port du bermuda, en raison de « sa qualité d'enseignant et d'éducateur dont le comportement doit avoir valeur d'exemple auprès des élèves » (Tribunal Administratif de Cayenne, 2003).

Pour résumer, la liberté de l'agent en matière vestimentaire sera d'autant plus grande qu'il n'occupe pas un poste avec des risques professionnels importants et qu'il n'est pas en contact avec des personnes extérieures à la collectivité.

Un travail participatif avec les agents pour élaborer, par exemple, une charte des tenues vestimentaires adaptées peut permettre d'obtenir une adhésion collective sur ces restrictions. L'utilisation du règlement intérieur ou d'une note de service permettra ensuite à l'employeur de communiquer sur les obligations en la matière.