

Canicule au travail : les salariés peuvent-ils porter un short ou des sandales ?

Lorsque les températures grimpent, le confort au travail devient un véritable enjeu de santé et de qualité de vie. Dans les bureaux comme sur les chantiers, de nombreux salariés souhaitent adapter leur tenue vestimentaire aux conditions climatiques. Pourtant, si la chaleur peut justifier davantage de souplesse, elle ne fait pas disparaître les règles applicables dans l'entreprise.

Alors, existe-t-il un droit au short ou aux sandales au travail ? Quels sont les pouvoirs de l'employeur ? Quel rôle le CSE peut-il jouer ? Tour d'horizon des règles à connaître.

La liberté vestimentaire : un principe reconnu mais encadré

En droit du travail, le choix de sa tenue vestimentaire relève de la liberté individuelle du salarié. Aucun texte n'interdit de manière générale le port d'un short, d'un bermuda ou de chaussures ouvertes sur le lieu de travail.

Toutefois, cette liberté n'est pas absolue. [L'article L.1121-1 du Code](#)

[du travail](#) autorise l'employeur à apporter certaines restrictions lorsque celles-ci sont :

- Justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- Proportionnées au but recherché.

Autrement dit, une entreprise peut imposer des règles vestimentaires dès lors qu'elles répondent à un besoin objectif lié à l'activité exercée.

La jurisprudence a d'ailleurs régulièrement confirmé ce principe. Les tribunaux admettent qu'un employeur puisse exiger une tenue spécifique lorsque celle-ci est nécessaire à la sécurité, à l'hygiène, à l'identification du personnel ou encore à la préservation de l'image de l'entreprise auprès de la clientèle.

Sécurité au travail : une priorité qui limite certaines tenues

Les contraintes vestimentaires sont particulièrement légitimes lorsqu'elles répondent à un impératif de sécurité.

Éditorial

Chères élues, chers élus,

L'été est enfin arrivé ! Après des mois rythmés par les consultations, les réunions et les nombreux dossiers à traiter, il est temps de faire une pause... et de recharger les batteries.

Toute l'équipe CEOLIS vous souhaite d'excellentes vacances, riches en détente, en soleil et en bons moments partagés.

Bel été à toutes et à tous !

L'équipe CEOLIS

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus, CEOLIS est le bon choix – confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

Dans les secteurs industriels, le BTP, la logistique ou encore la maintenance, le port de chaussures de sécurité, de vêtements de protection ou d'équipements spécifiques est souvent obligatoire. Dans ces situations, les sandales, tongs ou claquettes sont incompatibles avec les exigences de prévention des risques professionnels.

Les dangers peuvent être nombreux :

- Chute d'objets lourds ;
- Projections de produits chimiques ;
- Brûlures ;
- Risques de glissade ;
- Blessures mécaniques.

Même en période de canicule, les équipements de protection individuelle (EPI) demeurent obligatoires lorsque les risques l'exigent.

Bureaux et open spaces : davantage de souplesse possible

Dans les environnements de bureau sans risque particulier ni contact direct avec la clientèle, les employeurs disposent généralement d'une plus grande marge de manœuvre.

De nombreuses entreprises assouplissent ainsi leur politique vestimentaire durant l'été en autorisant :

- Le bermuda ou le pantalon léger ;
- Les polos ou chemises à manches courtes ;
- Des matières plus respirantes ;
- Certaines chaussures ouvertes lorsque la sécurité le permet.

L'objectif est double : préserver le confort des salariés tout en maintenant une présentation compatible avec l'activité de l'entreprise.



Cette souplesse peut également contribuer à améliorer le bien-être au travail, la motivation et les conditions de travail lors des épisodes de fortes chaleurs.

Le règlement intérieur : un cadre de référence essentiel

Le règlement intérieur constitue l'outil privilégié pour encadrer les questions vestimentaires.

Il peut notamment prévoir :

- Les tenues obligatoires ;
- Les vêtements interdits ;

- Les équipements de protection à porter ;
- Les adaptations possibles durant la période estivale.

Ces dispositions doivent toutefois reposer sur des **critères objectifs et non discriminatoires**.

Certaines entreprises choisissent d'intégrer une « tenue d'été » officielle afin d'éviter les interprétations divergentes. Cette démarche permet de fixer un cadre clair tout en répondant aux attentes des salariés.

Canicule : quelles obligations pour l'employeur ?

Au-delà de la question vestimentaire, les épisodes de fortes chaleurs imposent à l'employeur une **obligation générale de**

prévention.

Voir notre article sur le sujet : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/806-risque-chaaleur-les-obligations-des-employeurs.html>

La tenue vestimentaire peut alors s'inscrire dans une démarche globale visant à limiter les effets de la chaleur sur les salariés.

Quel rôle pour le CSE ?

Le Comité Social et Économique joue un rôle central dans la prévention des risques liés aux fortes chaleurs et

dans l'amélioration des conditions de travail.



À ce titre, le CSE peut :

- Formuler des propositions d'adaptation des règles vestimentaires ;
- Être consulté lors de la modification du règlement intérieur ;
- Relayer les difficultés rencontrées par les salariés ;
- Participer à l'évaluation des risques liés aux températures élevées ;
- Proposer des mesures de prévention adaptées aux réalités du terrain.

Le dialogue social permet souvent de trouver des solutions équilibrées conciliant confort, sécurité et exigences professionnelles.

Trouver le bon équilibre entre confort et image professionnelle

L'autorisation d'une tenue plus légère ne signifie pas l'absence de règles. Chaque entreprise doit trouver un équilibre entre :

- Le respect des libertés individuelles ;
- Les impératifs de sécurité ;
- Les attentes des clients et partenaires ;
- L'image professionnelle de l'organisation.

La mise en place d'une charte vestimentaire estivale, élaborée en concertation avec les représentants du personnel, constitue souvent une solution pragmatique et consensuelle.

En conclusion

Il n'existe pas de droit automatique au short, aux sandales ou aux claquettes sur le lieu de travail. En revanche, les salariés bénéficient d'une liberté vestimentaire qui ne peut être limitée que pour des **raisons objectives et proportionnées**.



Face aux épisodes de chaleur de plus en plus fréquents, les entreprises ont tout intérêt à adapter leur organisation et à engager le dialogue avec les salariés et leurs représentants. Le CSE peut alors devenir un acteur clé pour concilier santé au travail, qualité de vie et performance collective durant la période estivale.

Procès-verbal du CSE : obligations légales et bonnes pratiques pour des réunions efficaces

Le procès-verbal (PV) du Comité social et économique est bien plus qu'un simple compte rendu de réunion. Il constitue la mémoire officielle du CSE, formalise les échanges avec l'employeur et peut servir de preuve en cas de litige.

Pour les élus, maîtriser les règles de rédaction, de validation et de diffusion du PV est indispensable afin de sécuriser le fonctionnement de l'instance et garantir une information fiable aux salariés.

Le procès-verbal du CSE : un document obligatoire

Le procès-verbal est établi après chaque réunion ordinaire ou extraordinaire du CSE.

Sa rédaction incombe au secrétaire du CSE, sauf disposition contraire

prévue par un accord collectif ou le règlement intérieur de l'instance.

Le PV a plusieurs objectifs :

- Retracer fidèlement les débats ;
- Consigner les avis et résolutions votés ;
- Formaliser les engagements pris par l'employeur ;
- Informer les salariés des sujets traités ;
- Constituer un élément de preuve en cas de contentieux.

En pratique, le procès-verbal représente un outil essentiel pour assurer la continuité des travaux du CSE, notamment lorsque les mandats sont renouvelés.



Que doit contenir le procès-verbal du CSE ?

Le Code du travail ne fixe pas de modèle obligatoire. Toutefois, certaines informations sont indispensables.

Le procès-verbal doit notamment mentionner :

- La date, l'heure et le lieu de la réunion ;
- Les noms des participants, absents et excusés ;
- L'ordre du jour ;

- Les documents présentés en séance ;
- La synthèse des échanges ;
- Les questions posées par les élus et les réponses apportées par l'employeur ;
- Les avis rendus par le CSE ;
- Les résolutions soumises au vote ;
- Les résultats détaillés des votes.

Le niveau de détail doit permettre à une personne absente de comprendre les sujets abordés et les décisions prises.

À l'inverse, un PV trop exhaustif peut compliquer sa rédaction et retarder sa diffusion.

Faut-il retranscrire tous les échanges ?

Non.

Le procès-verbal n'est pas une retranscription intégrale des débats, sauf choix spécifique du CSE.

L'objectif est de produire un document clair, objectif et synthétique.

Le secrétaire doit veiller à retranscrire fidèlement les positions exprimées, sans interprétation personnelle.

Bon à savoir : l'enregistrement des réunions peut faciliter la rédaction du PV, sous réserve d'obtenir l'accord des participants lorsqu'il est requis ou de respecter les dispositions prévues par le règlement intérieur.

Quels sont les délais pour rédiger et transmettre le PV ?

Un accord d'entreprise peut fixer les délais de rédaction et de transmission du procès-verbal. A défaut d'accord, le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur et aux membres du CSE, par le Secrétaire, dans un délai de 15 jours, après la réunion.



Précision : des délais spécifiques s'appliquent dans certaines situations, notamment lors des consultations relatives à des projets de licenciement économique collectif.

Pour les réunions ordinaires, le délai est généralement défini dans le règlement intérieur du CSE afin d'assurer un fonctionnement fluide.

Une transmission tardive peut avoir des conséquences importantes :

- Difficulté à préparer la réunion suivante ;
- Retard dans les consultations obligatoires ;
- Perte d'informations ;
- Risque de contestation.

Il est donc recommandé de prévoir un calendrier clair dès le début du mandat.

Comment le procès-verbal est-il approuvé ?

Le procès-verbal doit être soumis à l'approbation des membres du CSE lors de la réunion suivante, sauf accord prévoyant des modalités différentes.

Les élus peuvent demander des corrections si certains propos ou décisions ne sont pas fidèlement retranscrits.

Une fois approuvé, le document devient la version officielle du procès-verbal.

Il est conseillé de conserver une trace des éventuelles modifications apportées entre la version initiale et la version validée.

Qui peut consulter le procès-verbal du CSE ?

Les membres du CSE ont accès aux procès-verbaux.

Les salariés peuvent également être informés du contenu des réunions selon les modalités définies par le règlement intérieur ou les usages de l'entreprise.

Toutefois, certaines informations demeurent confidentielles.

Les élus sont tenus à une [obligation de discrétion](#) concernant :

- Les informations présentées comme confidentielles par l'employeur ;

- Les données relevant du secret des affaires ;
- Les informations sensibles concernant la stratégie de l'entreprise.

Avant toute diffusion aux salariés, il est donc indispensable de vérifier que le procès-verbal ne contient aucune donnée confidentielle.

Les bonnes pratiques pour rédiger un procès-verbal efficace

Une rédaction rigoureuse permet de gagner du temps et de sécuriser les échanges.



Voici quelques recommandations concrètes.

Préparer un modèle de PV standardisé

Créer une trame commune facilite la rédaction et garantit l'homogénéité des documents.

Le modèle peut intégrer :

- Les informations administratives ;

- Les rubriques récurrentes ;
- Les espaces réservés aux votes et avis.

Prendre des notes structurées pendant la réunion

Classez vos notes selon l'ordre du jour et identifiez clairement :

- Les décisions prises ;
- Les actions à mener ;
- Les responsables désignés ;
- Les échéances fixées.

Rédiger rapidement après la réunion

Plus la rédaction intervient tôt, plus les échanges sont retranscrits fidèlement.

L'idéal est de préparer une première version dans les jours qui suivent la réunion.

Adopter un style neutre et factuel

Le secrétaire doit retranscrire les débats

avec objectivité.

Évitez :

- Les commentaires personnels ;
- Les formulations subjectives ;
- Les jugements de valeur.

Anticiper la confidentialité

Identifiez dès la réunion les informations sensibles afin de prévoir, si nécessaire, une version

destinée à la communication auprès des salariés.

L'accompagnement d'un expert : un atout pour sécuriser les travaux du CSE

Certaines réunions du CSE portent sur des sujets complexes : situation économique et financière, orientations stratégiques, restructurations ou consultations récurrentes.

Dans ces contextes, la qualité du procès-verbal est essentielle pour

conserver une trace fiable des échanges et des analyses présentées.

L'accompagnement d'un [expert-comptable spécialisé auprès des CSE](#) permet aux élus de mieux comprendre les enjeux, de préparer leurs questions et de formaliser des avis éclairés.

Conclusion

Le procès-verbal du CSE est un document stratégique qui engage la

responsabilité des élus et contribue à la qualité du dialogue social.

Une rédaction claire, objective et réalisée dans des délais adaptés permet de sécuriser les décisions du CSE, d'améliorer le suivi des actions et de renforcer l'information des salariés.

Vous souhaitez professionnaliser le fonctionnement de votre CSE ou être accompagné lors de vos consultations obligatoires ? Les experts [CEOLIS](#) accompagnent les élus pour décrypter les enjeux économiques, sociaux et financiers de leur entreprise.

Harcèlement sexuel d'ambiance et harcèlement moral institutionnel : comprendre ces nouvelles formes de risques psychosociaux

Les formes de harcèlement au travail évoluent. Au-delà des comportements individuels, la justice reconnaît désormais des situations où l'environnement de travail ou les choix de management de l'entreprise peuvent, à eux seuls, créer une souffrance collective.

Pour les élus du CSE, comprendre ces notions est essentiel afin d'identifier les signaux d'alerte, d'exercer pleinement leur rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et de prévenir les risques psychosociaux.

Le harcèlement sexuel d'ambiance : quand le climat de travail devient hostile



Le [harcèlement sexuel d'ambiance](#), également appelé « harcèlement environnemental », désigne une situation dans laquelle une personne évolue dans un environnement professionnel marqué par des

comportements, propos ou images à caractère sexuel ou sexiste répétés.

Sa particularité ? La victime n'est pas nécessairement directement visée.

Des blagues graveleuses récurrentes, des commentaires sexistes, l'affichage d'images dégradantes, le partage de

contenus à caractère sexuel dans

une messagerie professionnelle ou encore des discussions déplacées peuvent suffire à créer un environnement intimidant, humiliant ou offensant.

Une notion reconnue par la jurisprudence

La jurisprudence a progressivement admis que le harcèlement sexuel pouvait résulter d'un climat général dégradant.

Dès 2017, la cour d'appel d'Orléans a considéré qu'une salariée pouvait être victime d'un harcèlement sexuel d'ambiance alors même qu'elle n'était pas personnellement ciblée par les propos ou comportements litigieux. Plus récemment, plusieurs décisions ont confirmé cette approche, notamment dans des contextes d'open spaces où des échanges de contenus sexistes ou sexualisés rendaient l'environnement de travail hostile pour l'ensemble des salariées concernées.

Exemples concrets

Le harcèlement sexuel d'ambiance peut se traduire par :

- Des blagues à connotation sexuelle répétées ;
- Des remarques sexistes ou dévalorisantes ;
- La diffusion d'images ou de vidéos à caractère sexuel ;
- Des discussions récurrentes portant sur l'apparence physique des collègues ;
- Des comportements créant une culture de « l'entre-soi »

excluant ou humiliant certaines personnes.

Même si ces comportements sont présentés comme de « l'humour », leur répétition peut porter atteinte à la dignité des salariés et dégrader leurs conditions de travail.

Le harcèlement moral institutionnel : quand l'organisation du travail est en cause

Le harcèlement moral institutionnel se distingue des situations de harcèlement entre individus.

Ici, la souffrance au travail résulte d'une politique d'entreprise ou de méthodes de gestion délibérément mises en œuvre par la direction.



L'objectif peut être explicite ou implicite : accélérer des départs, réduire les effectifs, augmenter la performance à tout prix ou imposer une réorganisation sans tenir compte de ses conséquences humaines.

Une consécration juridique récente

La notion a été consacrée par la Cour de cassation dans l'affaire France Télécom.

Dans un arrêt du 21 janvier 2025, la Haute juridiction a confirmé qu'un harcèlement moral pouvait résulter

d'une stratégie d'entreprise ayant pour effet, en toute connaissance de cause, de dégrader les conditions de travail des salariés.

Selon la Cour, constitue un harcèlement moral institutionnel la mise en œuvre d'une politique visant à dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés, susceptible :

- De porter atteinte à leurs droits et à leur dignité ;
- D'altérer leur santé physique ou mentale ;
- De compromettre leur avenir professionnel.

Exemples de pratiques à risque

Certaines méthodes de management peuvent constituer des signaux d'alerte :

- Des objectifs irréalistes et constamment revus à la hausse ;
- Des restructurations permanentes sans accompagnement ;
- Des mobilités forcées ;
- Une mise en concurrence systématique des équipes ;
- Des évaluations dévalorisantes répétées ;
- Des suppressions de postes entraînant une surcharge chronique de travail ;
- Une pression permanente pour provoquer des départs volontaires.

Prises isolément, ces mesures ne caractérisent pas nécessairement un harcèlement. C'est leur

accumulation, leur caractère organisé et leurs effets sur les salariés qui peuvent conduire à une qualification juridique.

Quelles différences entre le harcèlement sexuel d’ambiance et le harcèlement moral institutionnel ?

Si ces deux notions ont en commun de dépasser la relation entre un auteur et une victime identifiés, elles reposent sur des mécanismes différents.

Harcèlement sexuel d’ambiance	Harcèlement moral institutionnel
Porte sur des comportements à connotation sexuelle ou sexiste.	Résulte de méthodes de management ou d’une politique d’entreprise.
Crée un environnement humiliant, offensant ou hostile.	Dégrade durablement les conditions de travail.
Peut-être le fait de collègues, managers ou d’un collectif de travail.	Implique généralement les dirigeants ou la chaîne managériale.
La victime n’est pas forcément directement visée.	Les salariés sont affectés collectivement par l’organisation du travail.
Relève des violences sexistes et sexuelles au travail.	Relève des risques psychosociaux et des pratiques managériales toxiques.

En résumé, le premier trouve son origine dans un climat sexiste ou sexualisé, tandis que le second résulte d’une stratégie organisationnelle délétère.

Quel rôle pour le CSE ?

Le CSE dispose de plusieurs leviers pour agir.



Dans le cadre de sa mission de protection de la santé physique et mentale des salariés, il peut :

- Recueillir les alertes et signalements ;
- Analyser les [risques psychosociaux](#) ;

- Exercer son droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes ;
- Proposer des actions de prévention ;
- Demander la mise à jour du document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Solliciter une expertise en cas de risque grave ;
- Intégrer ces sujets dans les [consultations sur la politique sociale](#) et les conditions de travail.

Les élus ont également un rôle essentiel de sensibilisation auprès des salariés et de dialogue avec l’employeur.

Face à des situations complexes, il est important de s’appuyer sur des experts capables d’analyser l’organisation du travail et d’objectiver les risques.

Prévenir plutôt que subir

La prévention reste le moyen le plus efficace de lutter contre ces formes de harcèlement.

Les entreprises doivent mettre en place :

- Des procédures de signalement claires ;
- Des enquêtes internes impartiales ;



- Des actions de sensibilisation régulières ;
- Des formations des managers ;
- Des indicateurs de suivi des risques psychosociaux.

Pour le CSE, la vigilance doit porter autant sur les comportements individuels que sur les évolutions organisationnelles.

Un climat de travail dégradé, une hausse de l'absentéisme, des arrêts maladie répétés, une augmentation du turnover ou des réorganisations mal vécues constituent autant de signaux faibles à ne pas négliger.

Facturation électronique : les CSE sont-ils concernés ?

À l'approche de l'entrée en vigueur de la réforme de la facturation électronique, de nombreux élus s'interrogent : **le CSE devra-t-il, lui aussi, passer à la facture électronique ?**

La réponse est rassurante : **dans la très grande majorité des cas, les CSE ne sont pas directement concernés.** Quelques précisions permettent toutefois de comprendre pourquoi.



Une réforme qui vise avant tout les entreprises assujetties à la TVA

La réforme de la facturation électronique a pour objectif de moderniser les échanges entre entreprises et de lutter contre la fraude à la TVA.

À terme, les entreprises assujetties à la TVA devront transmettre leurs factures selon un format électronique normalisé, via une plateforme agréée.

Cette obligation concerne principalement les échanges de factures entre entreprises (B2B) établies en France.

Le CSE n'est généralement pas une entreprise

Le comité social et économique est une personne morale de droit privé, mais il n'exerce pas, dans la plupart des cas, une activité économique soumise à la TVA.

Ses principales missions consistent notamment à :

- Gérer les activités sociales et culturelles ;
- Administrer le budget de fonctionnement ;
- Recourir à des prestataires (experts, avocats, organismes de

formation, voyageurs, fournisseurs, etc.) ;

- Rembourser des dépenses ou attribuer des prestations aux salariés.

Dans cette configuration, **le CSE n'a généralement pas à émettre de factures électroniques.**

Les CSE continueront-ils à recevoir des factures ?

Oui.

Les fournisseurs du CSE (cabinet d'expertise comptable, avocat, agence de voyages, fournisseur de chèques cadeaux, organisme de formation, etc.) seront progressivement soumis à la réforme.

Le CSE continuera donc à recevoir des factures de ses fournisseurs, mais leur mode de transmission évoluera progressivement selon les modalités prévues par la réforme.

Pour les élus, cette évolution sera en pratique largement transparente.

Existe-t-il des exceptions ?

Oui, mais elles restent relativement rares.

Un CSE qui exercerait une véritable activité économique soumise à la TVA pourrait être concerné pour cette activité spécifique.

Il peut s'agir, par exemple, d'une activité commerciale développée de manière habituelle ou d'une exploitation générant des opérations taxables.

Ces situations demeurent toutefois exceptionnelles au regard du fonctionnement habituel des CSE.

Les principales conséquences pour les élus

Pour la plupart des CSE, aucune révolution organisationnelle n'est à prévoir.

Il n'est généralement pas nécessaire :

- D'acquérir un logiciel de facturation ;
- D'ouvrir un compte sur une plateforme de facturation électronique ;

- De modifier les procédures internes de gestion.

En revanche, les élus devront veiller à conserver les factures électroniques reçues dans de bonnes conditions d'archivage, comme ils le font déjà aujourd'hui avec les factures au format PDF.



Les experts du CSE sont, eux, concernés

Les cabinets d'expertise comptable, avocats, organismes de formation ou prestataires intervenant auprès des CSE sont, en revanche, directement concernés par la réforme lorsqu'ils sont assujettis à la TVA.

Ils adapteront progressivement leurs outils afin que les factures adressées aux CSE respectent les nouvelles obligations réglementaires.

Pour les élus, cette évolution sera généralement sans incidence sur le traitement comptable ou le règlement des factures.

Ce qu'il faut retenir

La réforme de la facturation électronique suscite de nombreuses interrogations, mais **les CSE n'ont pas de raison de s'inquiéter**.

Dans l'immense majorité des situations :

- ✓ le CSE n'aura pas à émettre de factures électroniques ;
- ✓ il n'aura pas à souscrire une plateforme agréée ;
- ✓ il continuera à recevoir les factures de ses fournisseurs, selon les modalités prévues par ceux-ci.

Comme souvent, il convient toutefois d'examiner les situations particulières lorsqu'un CSE exerce une activité économique soumise à la TVA.

Le conseil CEOLIS

Si votre CSE a développé une activité spécifique (vente, prestations, exploitation d'un service, etc.) ou si vous avez un doute sur votre situation au regard de la TVA, n'hésitez pas à solliciter votre expert-comptable. Un diagnostic rapide permettra de vérifier si la réforme vous concerne réellement.

Bonnes vacances à tous !





Expert-comptable du CSE

A central yellow circle contains the text "Activités de" above "CEOLIS" in large white letters, with a blue graduation cap icon below. The circle is surrounded by four images: top-left shows two people in a meeting; top-right shows a woman presenting with a bar chart icon; bottom-left shows a person at a desk with a laptop and a scales of justice icon; bottom-right shows a group of people in a meeting.

Conseil CSE

Formation CSE

Assistance juridique CSE

Assistance des Syndicats

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr