Une clause imposant un code vestimentaire professionnel est-elle licite dans un contrat d'embauche ?

Réponse courte

Une clause imposant un **code vestimentaire** professionnel dans un contrat d'embauche est licite au Luxembourg à condition qu'elle soit justifiée par des motifs objectifs (sécurité, hygiène, image de l'entreprise, etc.) et **proportionnée** au but poursuivi. Elle ne doit pas porter atteinte de manière excessive à la liberté individuelle, à la dignité ou à l'égalité de traitement du salarié.

La clause doit être rédigée de façon claire et précise, sans fonder de discrimination directe ou indirecte sur des critères prohibés par le Code du travail. Toute **modification substantielle** du **code vestimentaire** en cours de contrat nécessite l'accord du salarié ou le respect de la procédure de modification du contrat. La clause doit être rédigée de manière claire, précise et non ambiguë dans le contrat de travail ou dans un document annexe expressément visé par le contrat.

Définition

Une clause de **code vestimentaire** professionnel dans un contrat d'embauche est une stipulation écrite par laquelle l'employeur impose au salarié le respect de règles précises concernant la tenue vestimentaire ou l'**apparence physique** sur le lieu de travail. Cette clause vise à encadrer l'image de l'entreprise, à garantir la sécurité, ou à répondre à des exigences d'hygiène, de décence ou de représentation.

Elle constitue une restriction à la **liberté individuelle** du salarié, qui doit être justifiée par des **motifs objectifs** et proportionnés. La clause peut concerner le port d'uniformes, l'interdiction de certains vêtements ou accessoires, ou l'obligation de respecter des normes d'hygiène ou de présentation.

Questions fréquentes

Comment formaliser la clause vestimentaire ?

La clause doit être rédigée de manière claire, précise et non ambiguë dans le contrat ou un document annexe expressément visé. Elle doit préciser les exigences (type de vêtements, accessoires interdits ou obligatoires, hygiène) et les sanctions éventuelles en cas de non-respect.

Faut-il consulter la délégation du personnel ?

Oui, l'employeur doit privilégier le dialogue avec les représentants du personnel ou la délégation du personnel lors de l'élaboration ou de la modification du code vestimentaire, conformément à l'article L.312-3. Cette consultation garantit la transparence et la conformité du dispositif.

Quelles conditions de licéité respecter ?

La proportionnalité (restriction nécessaire et appropriée au but), la justification objective par la nature de la tâche, l'absence de discrimination directe ou indirecte sur des critères prohibés (sexe, origine, religion, etc.), et le respect des exigences essentielles liées à l'activité.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels articles régissent la clause de code vestimentaire ?

L'article L.121-6 garantit le respect de la liberté individuelle et de la vie privée. Les articles L.251-1 et suivants interdisent toute discrimination. L'article L.312-3 impose la consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur, y compris les codes vestimentaires.

Une clause imposant un code vestimentaire est-elle licite à l'embauche ?

Oui, à condition qu'elle soit justifiée par des motifs objectifs (sécurité, hygiène, image de l'entreprise) et proportionnée au but poursuivi. Elle ne doit pas porter atteinte de manière excessive à la liberté individuelle, à la dignité ou à l'égalité de traitement.

Une modification ultérieure du code vestimentaire est-elle libre ?

Non, toute modification substantielle du code vestimentaire en cours de contrat nécessite l'accord du salarié ou le respect de la procédure de modification du contrat. Les observations du salarié doivent pouvoir être formulées, notamment en cas de conflit avec ses convictions.

Conditions d’exercice

La licéité de la clause est subordonnée au respect du principe de proportionnalité et à une justification objective.

Condition	Détail
Proportionnalité	La restriction doit être nécessaire et appropriée au but poursuivi
Justification objective	Par la nature de la tâche à accomplir ou les nécessités de l'entreprise
Nullité	Toute clause portant atteinte de manière excessive à la liberté, la dignité ou l'égalité de traitement est nulle
Non-discrimination	La clause ne peut fonder une discrimination directe ou indirecte sur des critères prohibés (sexe, origine, religion, etc.)
Exigences essentielles	Les restrictions doivent être justifiées par des exigences essentielles liées à l'activité professionnelle

Modalités pratiques

La clause doit être rédigée avec précision et portée à la connaissance du salarié dès l'embauche.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalité	Détail
Rédaction	Claire, précise et non ambiguë dans le contrat ou un document annexe expressément visé
Exigences spécifiques	Type de vêtements, couleurs, accessoires interdits ou obligatoires, hygiène corporelle
Sanctions	Indiquées le cas échéant en cas de non-respect
Information	L'employeur doit informer le salarié de la portée exacte et des motifs de la clause
Modification	Toute modification substantielle en cours de contrat nécessite l'accord du salarié
Observations du salarié	Doivent pouvoir être formulées, notamment en cas de conflit avec des convictions religieuses ou philosophiques

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter la clause** aux seules exigences strictement nécessaires à l'activité exercée.

L'employeur doit **privilégier le dialogue** avec les représentants du personnel ou la délégation du personnel lors de l'élaboration ou de la modification du code vestimentaire. Une attention particulière doit être **portée à la rédaction** de la clause afin d'éviter toute formulation susceptible d'être interprétée comme discriminatoire ou attentatoire à la vie privée.

En cas de doute sur la légitimité de certaines exigences, il est conseillé de **procéder à une analyse d'impact**, en tenant compte de la jurisprudence luxembourgeoise, notamment en matière de liberté religieuse et de respect de la vie privée. L'employeur doit également **veiller à l'égalité de traitement** entre les salariés placés dans une situation comparable.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-6	Respect de la liberté individuelle et de la vie privée du salarié.
Article L.251-1 et suivants	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'origine, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou tout autre motif prohibé.
Article L.312-3	Consultation de la délégation du personnel sur les questions relatives à l'organisation du travail, y compris le règlement intérieur et les codes vestimentaires.
Article L.121-7	Modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié en cas de modification substantielle.
Loi du	28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg	Toute restriction à la liberté individuelle doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.
Obligations générales	
Respect de	L'égalité de traitement (article L.251-1).
Traçabilité des	Décisions et encadrement humain dans la mise en œuvre des codes vestimentaires.

Avant d'insérer une clause de code vestimentaire, il est recommandé de vérifier sa nécessité réelle, de documenter les raisons objectives qui la justifient, et de consulter la délégation du personnel si elle existe, afin de pouvoir démontrer sa proportionnalité et sa conformité en cas de litige.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.