

# Une clause relative à la tenue vestimentaire peut-elle figurer dans le règlement intérieur ?

## Réponse courte

Oui, une clause relative à la tenue vestimentaire peut figurer dans le règlement intérieur d'une entreprise au Luxembourg, à condition qu'elle soit **justifiée par une nécessité professionnelle** (sécurité, hygiène, image, identification) et respecte les principes de **proportionnalité et de non-discrimination**.

L'exigence doit être objectivement motivée, adaptée à l'objectif poursuivi et ne pas instaurer de discrimination fondée sur le sexe, la religion, l'origine ou l'état de santé. La clause doit être précise, indiquer les tenues autorisées ou interdites, les circonstances d'application et les sanctions éventuelles.

## Définition

La **clause de tenue vestimentaire** est une disposition insérée dans le règlement intérieur imposant aux salariés des exigences quant à leur habillement ou leur présentation physique sur le lieu de travail. Elle vise à encadrer l'apparence des salariés pour des motifs liés à l'organisation, la sécurité, l'image de l'entreprise ou la nature des fonctions exercées.

Le **principe de proportionnalité** exige que toute restriction à la liberté individuelle soit strictement nécessaire et adaptée au but poursuivi.

## Conditions d'exercice

Justification	Exemple	Validité
<b>Sécurité</b>	EPI obligatoires, chaussures de sécurité	Valide
<b>Hygiène</b>	Blouse en cuisine, charlotte	Valide
<b>Image/contact client</b>	Tenue professionnelle à l'accueil	Valide si proportionnée
<b>Identification</b>	Uniforme, badge	Valide
<b>Convenance personnelle</b>	Interdiction générale sans motif	Non valide

L'insertion d'une clause de tenue vestimentaire est licite sous réserve du respect de plusieurs conditions :

- **Justification objective** : nécessité professionnelle avérée
- **Proportionnalité** : restriction strictement nécessaire et adaptée
- **Non-discrimination** : pas de distinction fondée sur des critères prohibés (sexe, religion, origine)
- **Procédure** : consultation de la délégation du personnel

## Modalités pratiques

Élément	Contenu recommandé
Portée	Catégories de personnel concernées
Prescriptions	Tenues autorisées ou interdites
Circonstances	Moments d'application (accueil client, atelier)
Exceptions	Aménagements possibles
Sanctions	Proportionnées au manquement

La procédure d'adoption requiert :

- Consultation préalable de la délégation du personnel (article [L.414-3](#))
- Dans les entreprises de 150+ salariés, accord de la délégation (article [L.414-9](#))
- Communication aux salariés (affichage, remise individuelle)
- Information individuelle sur l'existence et le contenu de la clause

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de motiver explicitement chaque exigence vestimentaire par des impératifs objectifs (sécurité, hygiène, image de marque) et d'éviter toute formulation ambiguë ou subjective.

L'employeur doit veiller à ce que la clause n'ait pas pour effet d'exclure ou de stigmatiser certains salariés. En cas de port de signes religieux ou culturels, une restriction n'est admise que si elle est justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché.

Il est conseillé de prévoir des mesures d'accommodement raisonnable en cas de demande fondée sur la liberté de religion, sauf charge disproportionnée pour l'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Article <a href="#">L.414-9</a>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
Article <a href="#">L.241-1</a>	Principe d'égalité de traitement
Articles <a href="#">L.241-2</a> à <a href="#">L.254-1</a>	Interdiction des discriminations
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement entre personnes
Jurisprudence luxembourgeoise	Exigence de justification et proportionnalité des restrictions vestimentaires

L'employeur doit être en mesure de justifier concrètement chaque exigence vestimentaire en cas de contestation. Une clause imprécise ou injustifiée expose l'entreprise à un risque de nullité et de contentieux pour discrimination.

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.