

Peut-on imposer un dress code selon la fonction occupée via le règlement intérieur ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer un **dress code** différencié selon les fonctions via le **règlement intérieur**, sous réserve que ces distinctions soient **objectivement justifiées** par des impératifs professionnels : **sécurité, hygiène** ou **contact client**. Les prescriptions doivent respecter le principe de **proportionnalité**.

Toute restriction vestimentaire doit être **non-discriminatoire** au sens de l'article L.251-1 du Code du travail. L'employeur ne peut imposer de règles fondées sur la **religion**, le **handicap**, l'**âge** ou l'**orientation sexuelle** sans justification objective et légitime.

L'instauration d'un dress code requiert la **consultation** de la **délégation du personnel** (article L.414-3). Dans les entreprises de **150 salariés** ou plus, le dress code relève de la **codécision** (article L.414-9). Le non-respect des prescriptions peut entraîner des **sanctions disciplinaires**.

Définition

Le **dress code** désigne l'ensemble des règles relatives à la **tenue vestimentaire** et à l'**apparence** des salariés, intégrées au **règlement intérieur** de l'entreprise. Ces prescriptions constituent des **obligations professionnelles** dont le non-respect peut être sanctionné disciplinairement.

Le **règlement intérieur** définit les règles générales et permanentes relatives à l'**organisation du travail**, la **discipline** et la **sécurité**. Il n'est pas obligatoire au Luxembourg, mais s'il existe, il doit être élaboré en **consultation** avec la **délégation du personnel**.

Conditions d'exercice

Les **restrictions vestimentaires** doivent répondre à trois critères cumulatifs :

Critère	Exigence	Exemple
Justification	Liée à la nature des tâches ou objectif légitime	Sécurité, hygiène, image de l'entreprise
Proportionnalité	Mesure adaptée et nécessaire au but recherché	Pas d'interdiction générale sans motif
Non-discrimination	Respect de l'article <u>L.251-1</u>	Pas de distinction fondée sur la religion, l'âge, etc.

L'employeur doit démontrer que les **différenciations selon les fonctions** reposent sur des **critères objectifs** et vérifiables. Les restrictions touchant à la **liberté religieuse** (port de signes religieux) font l'objet d'un contrôle strict par les juridictions.

Modalités pratiques

L'instauration d'un **dress code** requiert le respect d'une procédure formelle :

Étape	Action	Base légale
1. Rédaction	Prescriptions claires et précises par fonction	-
2. Consultation	Avis de la délégation du personnel	Art. L.414-3
3. Codécision	Accord obligatoire (entreprises 150+ salariés)	Art. L.414-9
4. Affichage	Publication dans l'entreprise	Obligatoire
5. Notification	Information individuelle des salariés concernés	Recommandé
6. Sanctions	Définition des mesures disciplinaires applicables	Art. L.124-1 et s.

Les **modifications ultérieures** du dress code suivent la même procédure. L'employeur doit conserver la **traçabilité** des consultations et décisions.

Pratiques et recommandations

Pour **sécuriser le dispositif**, il est conseillé de :

- **Documenter** les justifications professionnelles par fonction (contact client, manipulation de machines, hygiène alimentaire, etc.)
- Prévoir des **alternatives raisonnables** pour les cas particuliers (handicap, convictions religieuses)
- **Former l'encadrement** à l'application non discriminatoire des règles
- Mettre en place une **procédure de traitement** des demandes d'adaptation individuelle
- **Réévaluer régulièrement** la pertinence des prescriptions

En cas de **litige**, l'employeur supporte la **charge de la preuve** de la justification objective des restrictions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.414-3	Consultation de la délégation sur le règlement intérieur
Article L.414-9	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
Article L.251-1	Non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle)
Article L.312-1	Obligation de sécurité de l'employeur
Article L.261-1	Traitement des données et respect de la vie privée

La **jurisprudence** examine strictement la **proportionnalité** des restrictions vestimentaires. Une motivation insuffisante ou une application **discriminatoire** expose l'employeur à la **nullité** des mesures et à des **sanctions**.

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.