# Un règlement intérieur peut-il imposer un code vestimentaire strict ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur dispose d'un **pouvoir de direction** lui permettant d'encadrer la tenue vestimentaire de ses salariés via un **règlement intérieur**. Cette prérogative n'est toutefois pas illimitée : les restrictions doivent être **justifiées par la nature du poste** et **proportionnées au but recherché**.

Le Code du travail luxembourgeois ne définit pas le règlement intérieur, mais plusieurs articles y font référence, notamment concernant l'**égalité de traitement** entre salariés. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Un code vestimentaire est donc licite s'il répond à des impératifs d'**hygiène et sécurité**, préserve l'**image de l'entreprise** auprès de la clientèle, ou découle d'obligations sectorielles. À défaut de justification valable, les restrictions excessives portent atteinte aux libertés individuelles du salarié et peuvent être contestées.

La **délégation du personnel** doit être informée et consultée sur l'établissement ou la modification du règlement intérieur dans les entreprises qui en disposent. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, son accord est requis.

## Définition

Le **code vestimentaire** désigne l'ensemble des règles relatives à la tenue et à l'apparence des salariés sur leur lieu de travail. Il peut prendre la forme d'un uniforme imposé, d'un dress code précis, ou de simples consignes de décence.

Le **règlement intérieur** est un acte unilatéral de l'employeur qui s'impose à tous les salariés sans nécessiter leur consentement individuel. Il constitue l'expression du pouvoir de direction et complète les contrats de travail en fixant des règles générales et permanentes applicables dans l'entreprise.

Le **pouvoir de direction** confère à l'employeur le droit d'organiser le fonctionnement de son entreprise, d'édicter des règles et de veiller à leur respect, dans les limites fixées par la loi et les libertés individuelles des salariés.

Au Luxembourg, aucune disposition du Code du travail ne définit précisément le contenu ou les limites du règlement intérieur, contrairement aux pays voisins. La jurisprudence luxembourgeoise se réfère traditionnellement à la doctrine française qui considère le règlement intérieur comme l'ensemble des dispositions destinées à faire régner l'ordre sur le lieu de travail.


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

## Conditions d’exercice

L'employeur peut imposer des restrictions vestimentaires uniquement si elles sont **justifiées** et **proportionnées**. Les critères de justification reconnus sont :

| Justification | Exemple d'application | Étendue acceptable |
|---|---|---|
| **Hygiène et sécurité** | Port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, blouse), absence d'accessoires dangereux | Obligatoire pour tous les postes concernés, fourniture gratuite par l'employeur |
| **Contact clientèle** | Tenue professionnelle pour vendeurs, uniforme hôtelier, costume pour commerciaux | Limité aux salariés en contact direct avec le public |
| **Image de marque** | Dress code secteur financier, port d'insignes d'identification | Doit être cohérent avec l'activité et non discriminatoire |
| **Conventions collectives** | Prescriptions sectorielles spécifiques | Application selon le champ d'application de la convention |

Les restrictions doivent respecter le **principe d'égalité de traitement** : elles ne peuvent viser uniquement certains salariés que si leur fonction le justifie objectivement. Une politique vestimentaire appliquée de manière discriminatoire ou excessive est nulle.

La jurisprudence luxembourgeoise a validé le licenciement d'un salarié refusant de porter des **chaussures de sécurité obligatoires** (CSJ 19/06/2008, n°31997), mais a jugé que le port du jeans par une vendeuse ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement en l'absence de préjudice pour l'entreprise (TA 11/06/1992, n°2044/92).

## Modalités pratiques

### Élaboration du code vestimentaire

L'employeur doit intégrer les règles vestimentaires dans le **règlement intérieur** ou via une **note de service** permanente. Le document doit préciser la nature des exigences, leur justification et les postes concernés.

### Consultation obligatoire selon la taille de l'entreprise

| Taille entreprise | Procédure applicable | Base légale |
|---|---|---|
| Moins de 15 salariés | Aucune consultation obligatoire, communication recommandée | - |
| 15 salariés et plus | Information et consultation de la délégation du personnel | Article L.414-2 |
| 150 salariés et plus | Accord obligatoire délégation/direction pour adoption ou modification | Article L.414-10 |


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

**Information des salariés**

Le code vestimentaire doit être **porté à la connaissance** de tous les salariés concernés avant son application. Il est recommandé de :

- Remettre le règlement intérieur lors de l'embauche
- Afficher les règles vestimentaires dans l'entreprise
- Former les managers au respect et à l'application des règles
- Communiquer clairement les sanctions en cas de non-respect

**Obligations financières de l'employeur**

| Situation | Obligation de l'employeur |
|---|---|
| Uniforme ou tenue spécifique imposée | Fourniture gratuite obligatoire |
| Vêtements de protection (hygiène, sécurité) | Fourniture et entretien gratuits |
| Travaux salissants | Fourniture des protections nécessaires |
| Temps de changement de tenue | Peut être considéré comme temps de travail selon les circonstances |

## Pratiques et recommandations

**Rédaction du code vestimentaire** : Privilégier une formulation **positive et claire** plutôt qu'une liste d'interdictions. Exemple : "Tenue professionnelle sobre exigée" plutôt que "Interdit : jeans déchirés, tongs, débardeurs". Adapter le niveau d'exigence au secteur d'activité et aux fonctions exercées.

**Gestion des situations particulières** : En période de **forte chaleur**, l'employeur conserve le droit d'exiger une tenue correcte, mais doit aussi remplir son obligation de protéger la santé des salariés (climatisation, ventilateurs, boissons fraîches, aménagement des horaires).

**Signes religieux et convictions personnelles** : L'employeur peut restreindre le port de signes religieux, politiques ou philosophiques ostentatoires si la restriction est justifiée par la nature du poste (contact clientèle, neutralité requise) et proportionnée. Une politique de **neutralité générale** doit figurer dans le règlement intérieur et s'appliquer de manière uniforme.

**Contrôle et sanctions** : Le règlement intérieur doit définir l'**échelle des sanctions** applicables en cas de non-respect : avertissement, mise à pied, licenciement selon la gravité et la récidive. Toute sanction doit respecter les droits de la défense du salarié et être proportionnée à la faute.

**Évolutions et actualisation** : Le code vestimentaire doit évoluer avec les réalités de l'entreprise. Les modifications substantielles nécessitent une nouvelle consultation de la délégation du personnel. Pour les groupes internationaux, adapter les codes de conduite globaux aux spécificités luxembourgeoises.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.010-1** | Dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés, incluant l'égalité de traitement et la non-discrimination |
| **Article L.414-2** | Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur et surveillance de son exécution |
| **Article L.414-10** | Décision commune entre délégation et direction (entreprises 150+ salariés) pour établir ou modifier le règlement intérieur |
| **Loi du 28 novembre 2006** | Égalité de traitement en matière d'emploi - nullité des dispositions discriminatoires dans le règlement intérieur |
| **Jurisprudence TA 11/06/1992** | Port du jeans par vendeuse ne constitue pas une cause de licenciement en l'absence de préjudice pour l'entreprise |
| **Jurisprudence CSJ 19/06/2008** | Validation du licenciement pour refus de porter des chaussures de sécurité obligatoires |

Le Luxembourg ne dispose pas de réglementation spécifique sur le contenu et les limites du règlement intérieur. L'employeur bénéficie d'une large liberté dans la rédaction du code vestimentaire, à condition de respecter les principes de proportionnalité et d'égalité de traitement.

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.