

Un employeur peut-il imposer un code vestimentaire à ses salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur dispose d'un **pouvoir de direction** qui lui permet d'imposer un code vestimentaire à ses salariés, à condition que les restrictions soient **justifiées par la nature de la tâche** et **proportionnées au but recherché**. Ce pouvoir découle de l'article L.121-1 du Code du travail et peut être formalisé dans le règlement intérieur ou par note de service.

Toutefois, le code vestimentaire ne peut porter une atteinte disproportionnée aux **libertés individuelles** du salarié, notamment sa liberté religieuse protégée par l'article 19 de la Constitution. Toute restriction doit respecter le principe de **non-discrimination** prévu aux articles L.251-1 et suivants. Un dress code différencié est admis entre départements si une **justification objective** liée à la fonction le commande, par exemple le contact avec la clientèle. En cas de non-respect, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire progressive.

Définition

Le code vestimentaire (ou dress code) désigne l'ensemble des règles édictées par l'employeur encadrant la **tenue vestimentaire** des salariés sur le lieu de travail. Il constitue une manifestation du **pouvoir de direction** de l'employeur et peut aller d'indications générales sur la présentation à l'obligation de porter un uniforme spécifique ou des **équipements de protection individuelle**.

Conditions d'exercice

L'imposition d'un code vestimentaire est soumise à plusieurs conditions cumulatives garantissant l'équilibre entre pouvoir de direction et droits du salarié.

| Condition | Détail |
|--------------------------------|--|
| Justification objective | Le dress code doit être justifié par la nature de la tâche, les exigences de sécurité ou l'image de l'entreprise |
| Proportionnalité | Les restrictions doivent être proportionnées au but recherché (art. <u>L.121-1</u>) |
| Non-discrimination | Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le genre, la religion ou l'origine (art. <u>L.251-1</u>) |
| Formalisation | Inscription dans le règlement intérieur (art. <u>L.261-1</u>) ou communication par note de service |
| Consultation | Avis préalable de la délégation du personnel si inscription au règlement intérieur (art. <u>L.414-1</u>) |

Modalités pratiques

La mise en place effective d'un code vestimentaire implique plusieurs démarches pour l'employeur.

| Étape | Détail |
|-----------------------------|---|
| Rédaction des règles | Définir clairement les tenues autorisées et interdites par fonction ou département |
| Consultation | Soumettre le projet à la délégation du personnel si modification du règlement intérieur |
| Communication | Diffuser le dress code à l'ensemble des salariés concernés par écrit |
| Délai de mise en conformité | Accorder un délai raisonnable aux salariés pour se conformer aux nouvelles règles |
| Archivage | Conserver la preuve de la notification individuelle ou collective |

Pratiques et recommandations

Rédiger des règles vestimentaires claires et précises évite les interprétations divergentes et les conflits. **Adapter** le dress code selon les fonctions et les départements permet de concilier image professionnelle et confort des salariés. **Veiller** à ce que les exigences vestimentaires ne créent aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur le genre, la religion ou l'origine ethnique. **Prévoir** des aménagements raisonnables pour les salariés en situation de handicap ou de grossesse est une obligation légale. **Réviser** régulièrement le code vestimentaire pour l'adapter aux évolutions des pratiques professionnelles et aux nouvelles formes de travail, notamment le télétravail.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail | Pouvoir de direction de l'employeur |
| Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail | Règlement intérieur de l'entreprise |
| Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail | Consultation de la délégation du personnel |
| Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail | Non-discrimination |
| Art. 11(3) de la Constitution | Protection de la vie privée |
| Art. 19 de la Constitution | Liberté religieuse |

Le pouvoir d'imposer un dress code découle du pouvoir de direction mais reste encadré par les principes de proportionnalité et de non-discrimination. Un code vestimentaire jugé disproportionné ou discriminatoire peut être contesté devant le tribunal du travail. Les secteurs réglementés (santé, sécurité, HORECA) disposent de règles spécifiques qui s'ajoutent au droit commun.

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.