

Le code vestimentaire doit-il figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise ?

Réponse courte

Le code vestimentaire n'est pas légalement obligatoire dans le **règlement intérieur**, mais son inscription y est fortement recommandée pour en garantir l'opposabilité aux salariés. L'article L.261-1 du Code du travail définit le règlement intérieur comme le document fixant les règles de conduite dans l'entreprise, ce qui inclut naturellement les **exigences vestimentaires**.

L'inscription au règlement intérieur présente un avantage majeur : elle confère au dress code un caractère **contraignant et opposable** à l'ensemble des salariés. Sans cette formalisation, l'employeur peut rencontrer des difficultés à sanctionner un manquement. La modification du règlement intérieur pour y intégrer un code vestimentaire nécessite cependant la consultation préalable de la délégation du personnel conformément à l'article L.414-1.

Définition

Le règlement intérieur est un document unilatéral établi par l'employeur, encadré par l'article L.261-1 du Code du travail, qui fixe les **règles de conduite** applicables dans l'entreprise. Il constitue le support juridique privilégié pour formaliser les exigences vestimentaires et garantir leur **opposabilité** à l'ensemble du personnel.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel pour modifier le règlement intérieur ?

Oui, la modification du règlement intérieur pour y intégrer un code vestimentaire nécessite la consultation préalable de la délégation du personnel conformément à l'article L.414-1 du Code du travail. L'avis recueilli est consultatif et non contraignant.

Le code vestimentaire doit-il figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise ?

Le code vestimentaire n'est pas légalement obligatoire dans le règlement intérieur, mais son inscription est fortement recommandée pour garantir l'opposabilité aux salariés. L'article L.261-1 du Code du travail définit le règlement intérieur comme document fixant les règles de conduite.

Le règlement intérieur doit-il être affiché dans l'entreprise ?

Oui, le règlement intérieur contenant les règles vestimentaires doit faire l'objet d'un affichage dans les locaux de l'entreprise et être porté à la connaissance de chaque salarié. Cette diffusion conditionne l'opposabilité des règles aux salariés.

Quel avantage présente l'inscription du dress code au règlement intérieur ?

L'inscription au règlement intérieur confère au dress code un caractère contraignant et opposable à l'ensemble des salariés. Sans formalisation, l'employeur peut rencontrer des difficultés à sanctionner un manquement et la légitimité des règles peut être contestée.

Quelle est la procédure d'adoption d'un dress code dans le règlement intérieur ?

La procédure inclut la rédaction des règles, la consultation de la délégation du personnel, l'adoption par l'employeur, la notification aux salariés, l'entrée en vigueur après un délai raisonnable et l'archivage des preuves de consultation et de communication.

Un salarié non informé du dress code peut-il être sanctionné ?

Non, le salarié qui n'a pas été informé du dress code ne peut être sanctionné pour son non-respect. La preuve de la communication des règles incombe à l'employeur, qui doit conserver les attestations de remise ou les justificatifs d'affichage.

Conditions d'exercice

L'intégration du code vestimentaire dans le règlement intérieur est soumise à des conditions de forme et de fond.

Condition	Détail
Contenu licite	Les règles vestimentaires doivent respecter les libertés individuelles et le principe de non-discrimination
Consultation	Avis obligatoire de la délégation du personnel avant adoption ou modification (art. L.414-1)
Communication	Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance de chaque salarié
Affichage	Obligation d'affichage dans les locaux de l'entreprise
Proportionnalité	Chaque exigence vestimentaire doit être justifiée et proportionnée au but poursuivi

Modalités pratiques

L'inscription des règles vestimentaires dans le règlement intérieur suit une procédure encadrée.

Étape	Détail
Rédaction	Formuler des règles précises, différenciées par fonction si nécessaire
Consultation délégation	Soumettre le projet à la délégation du personnel pour avis (art. L.414-1)
Adoption	L'employeur conserve le pouvoir de décision finale malgré un avis négatif
Notification	Remettre un exemplaire à chaque salarié ou assurer l'accessibilité permanente
Entrée en vigueur	Prévoir un délai raisonnable entre la communication et l'application effective
Archivage	Conserver les preuves de consultation et de notification

Pratiques et recommandations

Privilégier l'inscription au règlement intérieur plutôt que la simple note de service pour sécuriser juridiquement les exigences vestimentaires. **Rédiger** des règles précises et compréhensibles en évitant les formulations vagues comme « tenue correcte exigée » qui laissent place à l'interprétation. **Différencier** les exigences selon les catégories de postes en explicitant les justifications objectives pour chaque niveau d'exigence. **Conserver** l'ensemble des documents attestant de la procédure de consultation et de communication aux salariés. **Prévoir** une clause de

révision périodique du dress code pour adapter les règles aux évolutions des pratiques professionnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
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.121-1</u> du Code du travail	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination

L'absence de formalisation dans le règlement intérieur ne prive pas l'employeur de tout droit d'exiger une tenue correcte, mais affaiblit considérablement sa capacité à sanctionner. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire mais son avis n'est pas contraignant. Le salarié qui n'a pas été informé du dress code ne peut être sanctionné pour son non-respect.

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.