

# L'employeur peut-il imposer un code vestimentaire par note de service sans modifier le règlement intérieur ?

## Réponse courte

L'employeur peut édicter des règles vestimentaires par **note de service** sans modifier formellement le règlement intérieur, à condition que ces règles restent dans le cadre de son **pouvoir de direction** (art. [L.121-1](#)). La note de service constitue un outil de gestion courant permettant de préciser ou compléter les dispositions existantes du règlement intérieur sans en bouleverser l'économie.

Toutefois, si la note de service introduit des **restrictions nouvelles et significatives** à la liberté vestimentaire des salariés, elle s'apparente à une modification du règlement intérieur et nécessite alors la **consultation préalable** de la délégation du personnel (art. [L.414-1](#)). La frontière entre simple précision et véritable modification s'apprécie au cas par cas. En cas de litige, le tribunal du travail vérifie si la note respecte les principes de **proportionnalité** et de non-discrimination.

## Définition

La note de service est un document unilatéral par lequel l'employeur communique des instructions ou des règles complémentaires aux salariés. En matière vestimentaire, elle permet de **préciser les modalités d'application** d'un dress code existant ou d'introduire des ajustements ponctuels sans recourir à la procédure formelle de modification du **règlement intérieur**.

## Conditions d'exercice

La validité d'une note de service imposant des règles vestimentaires dépend de plusieurs critères.

Condition	Détail
<b>Cadre du pouvoir de direction</b>	La note doit rester dans les limites de l'art. <a href="#">L.121-1</a>
<b>Caractère complémentaire</b>	Elle précise ou complète le règlement intérieur sans le contredire
<b>Proportionnalité</b>	Les restrictions imposées doivent être justifiées et proportionnées
<b>Non-discrimination</b>	Aucune discrimination directe ou indirecte (art. <a href="#">L.251-1</a> )
<b>Communication</b>	Notification effective à tous les salariés concernés
<b>Consultation</b>	Obligatoire si la note introduit des restrictions nouvelles et significatives (art. <a href="#">L.414-1</a> )

## Modalités pratiques

La diffusion d'une note de service vestimentaire requiert certaines précautions pour en assurer l'efficacité.

Aspect	Détail
Forme écrite	Rédiger la note de manière claire, datée et signée par la direction
Diffusion	Remettre en main propre, par affichage ou par voie électronique avec accusé de réception
Délai d'application	Prévoir un délai raisonnable avant l'entrée en vigueur
Motivation	Indiquer la justification objective des nouvelles exigences
Archivage	Conserver la preuve de la diffusion et de la réception par les salariés

## Pratiques et recommandations

**Utiliser** la note de service pour des ajustements ponctuels ou saisonniers du dress code plutôt que pour instaurer un régime vestimentaire complet. **Vérifier** que le contenu de la note ne dépasse pas le cadre d'une simple précision avant de renoncer à la consultation de la délégation. **Motiver** explicitement chaque nouvelle exigence par une justification objective liée à la sécurité, l'hygiène ou l'image de l'entreprise. **Conserver** systématiquement les preuves de diffusion pour pouvoir opposer la note aux salariés en cas de non-respect. **Consulter** la délégation du personnel en cas de doute sur la portée de la note pour sécuriser la démarche juridiquement.

## 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
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

La note de service est un outil souple mais juridiquement moins robuste que le règlement intérieur pour imposer un dress code contraignant. En cas de contestation, l'employeur devra démontrer que les exigences étaient proportionnées et communiquées de manière effective. Il est préférable de recourir au règlement intérieur pour toute exigence vestimentaire structurelle.

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.