

# La délégation du personnel doit-elle être consultée avant l'introduction d'un code vestimentaire ?

## Réponse courte

La **consultation de la délégation du personnel** est obligatoire lorsque le code vestimentaire est intégré au règlement intérieur ou en modifie les dispositions, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail. La délégation émet un avis qui, bien que **non contraignant**, doit être recueilli avant l'adoption des nouvelles règles vestimentaires.

En revanche, si l'employeur se limite à édicter des instructions vestimentaires ponctuelles dans le cadre de son **pouvoir de direction** (art. L.121-1) sans modifier le règlement intérieur, la consultation n'est pas formellement requise. Il est néanmoins **recommandé** de consulter la délégation dans tous les cas pour favoriser l'adhésion des salariés et sécuriser la démarche. L'absence de consultation alors qu'elle était obligatoire peut entraîner l'**inopposabilité** du dress code et compromettre la légitimité d'un refus du salarié.

## Définition

La consultation de la délégation du personnel est une procédure par laquelle l'employeur recueille l'**avis des représentants des salariés** avant de prendre certaines décisions. En matière de code vestimentaire, cette consultation vise à garantir que les règles imposées respectent les **droits des salariés** tout en répondant aux besoins légitimes de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

L'obligation de consultation dépend du mode de formalisation choisi par l'employeur pour le code vestimentaire.

Situation	Consultation requise
Inscription au règlement intérieur	Oui, obligatoire (art. <u>L.414-1</u> )
Modification du règlement intérieur	Oui, obligatoire (art. <u>L.414-1</u> )
Note de service avec restrictions nouvelles	Oui, si elle s'apparente à une modification du règlement intérieur
Instructions orales ponctuelles	Non, relève du pouvoir de direction courant
Note de service de précision	Non, si elle ne fait que préciser des règles existantes

## Modalités pratiques

La procédure de consultation de la délégation du personnel suit des étapes précises.

Étape	Détail
Convocation	Convoquer la délégation en précisant l'objet de la consultation
Transmission du projet	Communiquer le projet de dress code suffisamment à l'avance
Réunion	Présenter et discuter les règles envisagées lors d'une réunion formelle
Avis de la délégation	Recueillir l'avis motivé de la délégation (favorable ou défavorable)
Procès-verbal	Consigner les échanges et l'avis dans un procès-verbal
Décision finale	L'employeur conserve le pouvoir de décision, même en cas d'avis négatif

## Pratiques et recommandations

**Consulter** systématiquement la délégation du personnel, même en l'absence d'obligation formelle, pour renforcer la légitimité et l'acceptation du dress code. **Transmettre** le projet de code vestimentaire suffisamment à l'avance pour permettre une analyse approfondie par les représentants. **Intégrer** les remarques pertinentes de la délégation pour améliorer les règles et prévenir les contestations ultérieures. **Documenter** l'ensemble de la procédure de consultation dans un procès-verbal détaillé conservé dans les archives de l'entreprise. **Inform**er la délégation de toute modification ultérieure du dress code, même mineure, pour maintenir un dialogue social constructif.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Attributions de la délégation du personnel
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Règlement intérieur
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Pouvoir de direction de l'employeur

L'avis de la délégation est consultatif et non contraignant, mais son absence peut invalider l'opposabilité du dress code inscrit au règlement intérieur. Les entreprises de moins de 15 salariés sans délégation du personnel ne sont pas soumises à cette obligation de consultation. La jurisprudence tend à renforcer l'exigence de dialogue social préalable dans les décisions affectant les conditions de travail.

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.