

# Le salarié peut-il refuser de respecter le code vestimentaire imposé par son employeur ?

## Réponse courte

Le salarié ne peut en principe pas refuser de respecter un code vestimentaire **légitime et proportionné** imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction (art. L.121-1). Le refus constitue un **manquement aux obligations contractuelles** pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement en cas de récidive.

Toutefois, le salarié dispose d'un **droit de contestation** lorsque le dress code porte une atteinte disproportionnée à ses libertés individuelles, notamment sa **liberté religieuse** (art. 19 de la Constitution) ou sa **vie privée** (art. 11(3) de la Constitution). Un code vestimentaire discriminatoire au sens de l'article L.251-1 peut être légitimement refusé. Le salarié qui conteste peut saisir la délégation du personnel ou le **tribunal du travail** pour faire valoir ses droits.

## Définition

Le refus du code vestimentaire désigne la situation dans laquelle un salarié ne se conforme pas aux **exigences d'habillement** définies par l'employeur. Ce refus peut être fondé sur des motifs personnels, religieux ou sur la contestation de la **légitimité** des règles imposées au regard des droits fondamentaux.

## Conditions d'exercice

La légitimité du refus du salarié dépend de la conformité du dress code aux principes fondamentaux du droit du travail.

Situation	Refus légitime
<b>Dress code proportionné et justifié</b>	Non, le salarié doit s'y conformer
<b>Atteinte à la liberté religieuse</b>	Oui, si la restriction est disproportionnée ou discriminatoire
<b>Discrimination fondée sur le genre</b>	Oui, si le dress code impose des exigences différenciées sans justification
<b>Atteinte à la dignité</b>	Oui, si la tenue imposée est humiliante ou inadaptée
<b>Raison médicale</b>	Oui, sur présentation d'un certificat médical justifiant un aménagement
<b>Non-communication préalable</b>	Oui, si le salarié n'a pas été informé des règles applicables

## Modalités pratiques

En cas de refus d'un salarié, l'employeur et le salarié disposent chacun de recours spécifiques.

Démarche	Détail
Dialogue préalable	L'employeur doit d'abord chercher à comprendre les motifs du refus
Rappel écrit	Notification formelle des règles applicables et des conséquences du non-respect
Aménagement	Recherche d'une solution alternative si le refus est fondé sur un motif légitime
Saisine de la délégation	Le salarié peut alerter la délégation du personnel
Recours juridictionnel	Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour contester le dress code
Sanction disciplinaire	En cas de refus injustifié et persistant, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire

## Pratiques et recommandations

**Écouter** les motifs du salarié avant toute démarche disciplinaire permet souvent de résoudre le conflit à l'amiable. **Rechercher** un aménagement raisonnable lorsque le refus est fondé sur des convictions religieuses, un handicap ou une raison médicale. **Documenter** chaque échange avec le salarié et conserver les traces écrites des rappels à l'ordre et des propositions d'aménagement. **Appliquer** la procédure disciplinaire de manière progressive (avertissement oral, écrit, puis sanction) uniquement après épuisement du dialogue. **Consulter** un conseil juridique en cas de doute sur la légitimité du dress code contesté pour éviter un contentieux coûteux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Pouvoir de direction et obligations du salarié
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement hommes/femmes
Art. 11(3) de la Constitution	Protection de la vie privée
Art. 19 de la Constitution	Liberté religieuse

Un refus isolé ne justifie généralement pas un licenciement ; la procédure disciplinaire progressive doit être respectée. Le salarié qui refuse un dress code discriminatoire bénéficie de la protection contre le licenciement abusif. La charge de la preuve de la proportionnalité et de la justification du dress code incombe à l'employeur en cas de litige.

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.