

Le code vestimentaire fait-il partie des informations que l'employeur doit communiquer au salarié à l'embauche ?

Réponse courte

Le code vestimentaire ne figure pas parmi les **mentions obligatoires** du contrat de travail listées à l'article L.121-4 du Code du travail. L'employeur n'est donc pas légalement tenu d'inclure le dress code dans le contrat ou les documents remis à l'embauche. En revanche, si le code vestimentaire figure au **règlement intérieur**, celui-ci doit être porté à la connaissance du salarié conformément à l'article L.261-1.

En pratique, communiquer les exigences vestimentaires **dès l'embauche** constitue une mesure de bonne gestion RH. Lorsqu'un uniforme est imposé ou que des restrictions vestimentaires significatives s'appliquent, l'employeur a tout intérêt à les formaliser dans un document remis au salarié. Cette transparence prévient les litiges et renforce la **légitimité disciplinaire** de l'employeur en cas de non-respect ultérieur des règles par le salarié. La même obligation d'information s'applique lors de l'accueil des stagiaires et apprentis. L'évaluation de la tenue lors du processus de recrutement est strictement encadrée par le droit anti-discrimination.

Définition

L'**information vestimentaire à l'embauche** désigne la communication au salarié, lors de son entrée en fonction, des règles de présentation et de tenue applicables dans l'entreprise. Bien que non obligatoire au titre de l'article L.121-4, cette information relève des **bonnes pratiques RH** et conditionne l'opposabilité des sanctions en cas de manquement.

Questions fréquentes

Faut-il faire signer un accusé de réception ?

Oui, il est recommandé de remettre le règlement intérieur contre signature au salarié lors de son embauche. L'accusé de réception permet de prouver la prise de connaissance des règles. Cette preuve est essentielle en cas de litige disciplinaire devant le tribunal du travail.

Le code vestimentaire fait-il partie des informations que l'employeur doit communiquer au salarié à l'embauche ?

Le code vestimentaire ne figure pas parmi les mentions obligatoires du contrat de travail listées à l'article L.121-4. L'employeur n'est pas légalement tenu de l'inclure dans le contrat. Si le dress code figure au règlement intérieur, il doit être porté à la connaissance du salarié.

Pourquoi communiquer le dress code dès l'embauche ?

Communiquer les exigences vestimentaires dès l'embauche est une mesure de bonne gestion RH. Cette transparence prévient les litiges et renforce la légitimité disciplinaire en cas de non-respect ultérieur. Le salarié ne peut être sanctionné pour une règle qu'il n'a pas connue.

Que se passe-t-il en cas de modification du dress code ?

Tout changement du dress code doit être notifié aux salariés concernés. Une modification du règlement intérieur nécessite la consultation de la délégation du personnel (art. L.414-1). Sans notification, la nouvelle règle n'est pas opposable au salarié et ne peut fonder une sanction disciplinaire.

Quelles sont les obligations spécifiques pour les EPI ?

L'employeur doit former le salarié à l'utilisation des EPI conformément à l'article L.312-2 du Code du travail. La formation initiale fait partie intégrante de l'onboarding et conditionne la validité de toute sanction disciplinaire pour refus de port d'EPI ultérieur.

Quels supports utiliser pour communiquer le dress code ?

Les supports possibles sont : clause renvoyant au règlement intérieur dans le contrat, règlement intérieur remis au salarié, livret d'accueil avec section dress code, note de service complémentaire, présentation orale lors de la journée d'intégration et accusé de réception signé.

Conditions d'exercice

La communication du dress code à l'embauche s'inscrit dans un cadre juridique qui distingue les obligations légales des bonnes pratiques.

Condition	Détail
Mentions obligatoires	Art. L.121-4 : le dress code n'y figure pas explicitement
Règlement intérieur	Art. L.261-1 : doit être porté à la connaissance de chaque salarié
Opposabilité	Le salarié ne peut être sanctionné pour une règle qu'il n'a pas connue
Uniforme imposé	La fourniture et les règles d'utilisation doivent être communiquées
EPI	L'employeur doit former le salarié à l'utilisation des EPI (art. L.312-2)
Modification	Tout changement du dress code doit être notifié aux salariés concernés

Modalités pratiques

L'employeur dispose de plusieurs supports pour communiquer les règles vestimentaires à l'embauche.

Modalité	Contenu
Contrat de travail	Clause optionnelle renvoyant au règlement intérieur
Règlement intérieur	Support principal, remis au salarié ou affiché de manière visible
Livret d'accueil	Inclusion d'une section sur le dress code et les EPI
Note de service	Communication complémentaire pour des exigences spécifiques
Formation initiale	Présentation orale lors de l'intégration du nouveau salarié
Accusé de réception	Recommandé pour prouver la prise de connaissance par le salarié

Pratiques et recommandations

Inclure systématiquement une clause de renvoi au règlement intérieur dans le contrat de travail, mentionnant l'existence de règles vestimentaires, afin de garantir leur opposabilité dès le premier jour de travail.

Remettre le règlement intérieur contre signature au salarié lors de son embauche, en veillant à ce que la section relative au dress code soit claire, précise et non discriminatoire.

Prévoir une présentation des exigences vestimentaires lors de la journée d'intégration, avec remise de l'uniforme ou des EPI si applicable, et formation à leur utilisation correcte.

Conserver la preuve de la communication des règles vestimentaires au salarié. En cas de litige disciplinaire, l'employeur doit démontrer que le salarié avait connaissance des exigences auxquelles il est reproché d'avoir contrevenu.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. L.261-1	Règlement intérieur et son opposabilité
Art. L.121-1	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. L.312-2	Obligation de formation aux EPI
Art. L.414-1	Consultation de la délégation du personnel

L'absence de communication préalable du dress code au salarié constitue un argument de défense recevable devant le tribunal du travail en cas de sanction disciplinaire. L'employeur prudent intègre les exigences vestimentaires dans le processus d'onboarding et conserve la preuve de leur communication. Cette démarche est d'autant plus importante lorsque des restrictions significatives s'appliquent, comme le port obligatoire d'un uniforme ou l'interdiction de certains accessoires.

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.