

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.

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.