

# Le code vestimentaire s'applique-t-il lors des journées casual Friday ou team building ?

## Réponse courte

Le code vestimentaire reste **applicable en principe** lors des journées casual Friday ou des événements de team building, sauf si l'employeur a formellement prévu un **assouplissement** des règles pour ces occasions. Le pouvoir de direction (art. L.121-1 Code du travail) permet à l'employeur de moduler temporairement les exigences vestimentaires, à condition de le formaliser par une **note de service** ou une mention dans le règlement intérieur.

Les obligations liées aux **équipements de protection individuelle** ne sont jamais concernées par ces assouplissements : le port des EPI reste **obligatoire** dès que le salarié se trouve en situation de risque, y compris lors d'événements internes. L'employeur conserve sa responsabilité en matière de **sécurité** (art. L.312-1) et ne peut autoriser un relâchement vestimentaire qui exposerait les salariés à un danger. La politique de casual Friday doit être clairement encadrée pour éviter toute ambiguïté. La question se pose également pour les événements d'entreprise hors temps de travail et pour les postes en contact direct avec la clientèle.

## Définition

Le **casual Friday** et les événements de **team building** désignent des occasions organisées par l'entreprise au cours desquelles les exigences vestimentaires habituelles peuvent être temporairement assouplies. Cet assouplissement relève d'une décision discrétionnaire de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction et ne constitue pas un droit acquis pour les salariés.

## Conditions d'exercice

L'assouplissement du dress code lors d'événements spécifiques est encadré par des limites juridiques précises.

Condition	Détail
Décision de l'employeur	L'assouplissement est une initiative patronale, pas un droit du salarié
Formalisation	Note de service ou mention dans le règlement intérieur
Limites	Les exigences de sécurité (EPI) ne sont jamais concernées
Non-discrimination	L'assouplissement doit bénéficier à tous les salariés concernés
Réversibilité	L'employeur peut revenir à tout moment aux règles habituelles
Usage	Un casual Friday récurrent ne crée pas un droit acquis

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'un assouplissement vestimentaire ponctuel nécessite une communication claire.

Modalité	Contenu
Communication	Note de service précisant les dates et le périmètre de l'assouplissement
Règles minimales	Définition d'un standard minimum même en casual (décence, propreté)
EPI	Rappel que les obligations EPI restent inchangées
Contact clientèle	Possible maintien des exigences pour les postes en contact client
Événements externes	Adaptation des règles si le team building a lieu hors des locaux
Photos	Information sur l'utilisation éventuelle des photos prises lors d'événements

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la politique de casual Friday dans un document écrit précisant les jours concernés, le périmètre de l'assouplissement et les standards minimaux de présentation qui restent applicables.

**Rappeler** systématiquement que les obligations en matière d'EPI et de sécurité ne sont jamais concernées par l'assouplissement vestimentaire, afin d'éviter toute confusion chez les salariés.

**Communiquer** en amont les attentes vestimentaires pour les événements de team building, notamment lorsqu'ils impliquent des activités extérieures ou sportives nécessitant une tenue adaptée.

**Appliquer** l'assouplissement de manière uniforme à tous les salariés d'une même catégorie pour éviter toute perception de favoritisme ou de discrimination, en tenant compte des contraintes spécifiques de certains postes.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-1</a>	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Règlement intérieur et notes de service
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation générale de sécurité
Art. <a href="#">L.312-2</a>	Port obligatoire des EPI
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Non-discrimination dans l'application des règles

Un casual Friday pratiqué de manière continue pendant plusieurs années ne crée pas un usage obligatoire au sens du droit du travail luxembourgeois, dès lors que l'employeur peut y mettre fin unilatéralement dans l'exercice de son pouvoir de direction. Toutefois, la suppression brutale d'une pratique bien installée doit être communiquée avec un préavis raisonnable pour respecter le principe de bonne foi contractuelle.

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.