

Les salariés intérimaires doivent-ils respecter le dress code de l'entreprise utilisatrice ?

Réponse courte

Le salarié intérimaire est soumis au **code vestimentaire** de l'entreprise utilisatrice pendant la durée de sa mission. L'article [L.131-1](#) et suivants du Code du travail définissent le cadre du travail intérimaire et prévoient que le salarié mis à disposition accomplit sa tâche dans les conditions de travail de l'**entreprise utilisatrice**, y compris le respect du règlement intérieur et du dress code applicable.

L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir gratuitement les **équipements de protection individuelle** nécessaires au poste (art. [L.312-2](#)). L'obligation de **sécurité** prévue à l'article [L.312-1](#) s'applique à l'entreprise utilisatrice pour les salariés intérimaires travaillant dans ses locaux. L'entrepreneur de travail intérimaire doit informer le salarié des exigences vestimentaires de la mission avant sa prise de poste. Les mêmes obligations s'appliquent aux stagiaires et apprentis. L'information vestimentaire à l'embauche garantit l'opposabilité des règles.

Définition

Le **salarié intérimaire** est un salarié embauché par un entrepreneur de travail intérimaire et mis à disposition d'un utilisateur pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable (art. [L.131-1](#)). Pendant la mission, il est intégré dans l'organisation de l'entreprise utilisatrice et soumis à ses **conditions de travail**, y compris les règles de présentation et les exigences vestimentaires.

Questions fréquentes

Comment partager les responsabilités entre les entreprises ?

L'entrepreneur de travail intérimaire doit informer le salarié des exigences vestimentaires de la mission avant sa prise de poste. L'entreprise utilisatrice fournit les équipements, forme à leur utilisation et assure le suivi. La coordination est essentielle pour une information complète.

Les intérimaires bénéficient-ils des mêmes règles que les permanents ?

Oui, les mêmes règles vestimentaires s'appliquent aux salariés intérimaires qu'aux salariés permanents occupant des postes similaires, pour éviter toute discrimination. Le principe de non-discrimination prévu à l'article L.251-1 du Code du travail s'applique pleinement aux salariés intérimaires.

Les salariés intérimaires doivent-ils respecter le dress code de l'entreprise utilisatrice ?

Oui, le salarié intérimaire est soumis au code vestimentaire de l'entreprise utilisatrice pendant la durée de sa mission. Les articles [L.131-1](#) et suivants prévoient que le salarié mis à disposition accomplit sa tâche dans les conditions de travail de l'entreprise utilisatrice.

Que doit mentionner le contrat de mise à disposition ?

Le contrat de mise à disposition doit préciser les exigences vestimentaires et les EPI nécessaires afin que l'entreprise de travail intérimaire puisse informer le salarié avant le début de la mission. Cette transparence garantit l'opposabilité des règles dès la prise de poste.

Quelles sanctions en cas de non-fourniture d'EPI à un intérimaire ?

Le défaut de fourniture d'EPI à un intérimaire expose l'entreprise utilisatrice aux mêmes sanctions que pour ses propres salariés : amendes ITM de 251 à 25 000 euros et responsabilité pénale en cas d'accident. La responsabilité incombe à l'entreprise utilisatrice principalement.

Qui doit fournir les EPI aux intérimaires ?

L'entreprise utilisatrice est tenue de fournir gratuitement les EPI nécessaires au poste (art. L.312-2). L'obligation de sécurité prévue à l'article L.312-1 s'applique à l'entreprise utilisatrice pour les salariés intérimaires travaillant dans ses locaux. La gratuité est absolue.

Conditions d'exercice

L'application du dress code aux salariés intérimaires repose sur le partage de responsabilités entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Condition	Détail
Règlement intérieur	Le salarié intérimaire respecte le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice
EPI	Fourniture gratuite par l'entreprise utilisatrice (art. L.312-2)
Information préalable	L'entreprise de travail intérimaire informe le salarié des exigences du poste
Sécurité	L'obligation de sécurité incombe à l'entreprise utilisatrice (art. L.312-1)
Non-discrimination	Mêmes règles que les salariés permanents, sans traitement différencié injustifié
Tenue imposée	Fourniture à la charge de l'entreprise utilisatrice si uniforme requis

Modalités pratiques

L'accueil du salarié intérimaire doit inclure la transmission des exigences vestimentaires et la fourniture des équipements nécessaires.

Étape	Détail
Contrat de mise à disposition	Mentionner les exigences vestimentaires et les EPI nécessaires
Accueil sur site	Remettre le dress code et les EPI dès le premier jour de mission
Formation sécurité	Former le salarié intérimaire à l'utilisation des EPI spécifiques au poste
Fourniture	L'entreprise utilisatrice fournit et entretient les tenues et EPI
Suivi	Vérifier le respect du dress code et le bon état des EPI pendant la mission
Fin de mission	Restitution des tenues et EPI fournis

Pratiques et recommandations

Préciser les exigences vestimentaires dans le contrat de mise à disposition afin que l'entreprise de travail intérimaire puisse informer le salarié avant le début de la mission. **Fournir** les EPI et tenues de travail dès le premier jour sans attendre que le salarié intérimaire se procure lui-même les équipements nécessaires. **Appliquer** les mêmes règles vestimentaires aux salariés intérimaires qu'aux salariés permanents occupant des postes similaires, pour éviter toute discrimination. **Documenter** la remise des EPI et la communication du dress code par un accusé de réception signé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 et s.	Cadre du travail intérimaire
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité
Art. L.312-2	Fourniture gratuite des EPI
Art. L.261-1	Règlement intérieur de l'entreprise
Art. L.313-1	Obligation du salarié de respecter les consignes de sécurité

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail du salarié intérimaire, y compris le dress code et les EPI. Le défaut de fourniture d'EPI à un intérimaire expose l'entreprise utilisatrice aux mêmes sanctions que pour ses propres salariés. La coordination entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice est essentielle pour garantir une information complète du salarié.

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.