

L'employeur HORECA peut-il imposer un code vestimentaire strict ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'employeur peut imposer un **code vestimentaire strict** dans le cadre de son pouvoir de direction, à condition que les restrictions soient **justifiées par la nature de la tâche** et **proportionnées au but recherché** — ce qui ne diffère pas du droit commun, car aucune règle spécifique HORECA n'encadre la tenue vestimentaire.

L'article [L.121-4](#) impose que les conditions de travail soient définies dans le contrat, et le **règlement intérieur** peut préciser les exigences vestimentaires. Les contraintes doivent respecter les **libertés individuelles** du salarié et les règles de non-discrimination. L'employeur doit fournir et entretenir les uniformes imposés à ses frais.

Définition

Le **code vestimentaire** dans l'HORECA désigne l'ensemble des exigences de l'employeur relatives à la tenue portée par les salariés pendant le service. Il peut inclure le port d'un **uniforme**, d'un tablier, de chaussures de sécurité ou d'une coiffe.

Ces exigences relèvent du pouvoir de direction ([sanctions](#)) de l'employeur et doivent être formalisées dans le **règlement intérieur** ou le contrat de travail, conformément au principe de proportionnalité.

Conditions d'exercice

L'imposition d'un code vestimentaire doit respecter plusieurs conditions de légalité.

Condition	Détail
Justification	Lien direct avec la nature du poste (hygiène, sécurité, image de l'établissement)
Proportionnalité	Restrictions limitées à ce qui est nécessaire au but poursuivi
Non-discrimination	Interdiction de discriminer sur la base du sexe, de la religion ou de l'origine
Formalisation	Inscription dans le règlement intérieur ou le contrat de travail
Fourniture	L'employeur fournit et entretient les uniformes à ses frais
Hygiène alimentaire	Obligations spécifiques en cuisine (coiffe, tablier, gants) liées à la réglementation sanitaire

Modalités pratiques

La mise en place du code vestimentaire suit un processus structuré.

Étape	Détail
Rédaction des règles	Définir précisément les exigences par poste (salle, cuisine, réception)
Consultation	Soumettre le règlement intérieur à l'avis de la délégation du personnel
Communication	Informar chaque salarié des exigences applicables à son poste
Fourniture	Fournir les uniformes en nombre suffisant pour assurer le roulement
Entretien	Prendre en charge le nettoyage ou verser une indemnité d'entretien
Sanctions	Prévoir une procédure disciplinaire graduée en cas de non-respect

Pratiques et recommandations

Formaliser le code vestimentaire dans le règlement intérieur en distinguant les exigences par type de poste pour garantir la pertinence des restrictions.

Justifier chaque contrainte par un motif objectif : l'hygiène en cuisine, la sécurité pour les chaussures antidérapantes, l'image de marque pour le personnel en contact avec la clientèle.

Assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les exigences vestimentaires, en évitant les prescriptions genrées disproportionnées.

Fournir les équipements nécessaires sans les déduire du salaire, conformément au principe selon lequel les frais professionnels sont à la charge de l'employeur.

Prévoir une procédure disciplinaire graduée (avertissement, puis sanction) plutôt qu'un licenciement immédiat en cas de non-respect isolé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu du contrat de travail et conditions de travail
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Règlement (CE) 852/2004	Hygiène des denrées alimentaires (applicable via droit UE)

En l'absence de CCT sectorielle HORECA, les exigences vestimentaires relèvent exclusivement du règlement intérieur et du contrat individuel. L'employeur doit toujours pouvoir justifier la proportionnalité de ses exigences en cas de contestation devant le tribunal du travail.

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.