

L'insuffisance de tenue vestimentaire justifie-t-elle un licenciement dans l'HORECA ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'insuffisance de tenue vestimentaire peut constituer un **motif réel et sérieux** de licenciement si l'employeur a formalisé ses exigences et respecté une **procédure disciplinaire graduée**— ce qui ne diffère pas du droit commun en matière de licenciement pour motif personnel.

L'article [L.124-5](#) exige que le licenciement repose sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié. Un licenciement immédiat pour **faute grave** (art. [L.124-10](#)) n'est envisageable que si le refus est délibéré, répété et cause un préjudice grave à l'établissement, par exemple une infraction aux normes d'hygiène alimentaire.

Définition

L'**insuffisance de tenue vestimentaire** désigne le non-respect par le salarié des exigences de présentation formalisées par l'employeur dans le règlement intérieur ou le contrat de travail.

Dans l'HORECA, cette notion recouvre aussi bien le défaut de port de l'uniforme que le non-respect des règles d'**hygiène alimentaire** (coiffe, tablier, gants en cuisine). La gravité de la faute dépend du contexte, de la récurrence et des conséquences pour l'établissement.

Conditions d'exercice

Le licenciement pour insuffisance vestimentaire suppose le respect de conditions strictes.

Condition	Détail
Exigences formalisées	Code vestimentaire inscrit dans le règlement intérieur ou le contrat
Fourniture par l'employeur	L'uniforme doit avoir été fourni et entretenu aux frais de l'employeur
Procédure graduée	Avertissement(s) écrit(s) préalable(s) avant toute sanction lourde
Motif réel et sérieux	Refus délibéré et répété malgré avertissements (art. L.124-5)
Faute grave	Uniquement si le refus rend impossible le maintien dans l'entreprise (art. L.124-10)
Convocation préalable	Entretien préalable obligatoire avant le licenciement (art. L.124-2)

Modalités pratiques

La gestion disciplinaire d'un manquement vestimentaire suit une procédure structurée.

Étape	Détail
Constat	Documenter le manquement (date, nature, témoins)
Rappel oral	Premier rappel informel des exigences vestimentaires
Avertissement écrit	Lettre formelle rappelant les obligations et les conséquences
Second avertissement	En cas de récidive, avertissement écrit avec mention d'un risque de licenciement
Entretien préalable	Convocation du salarié à un entretien préalable (art. L.124-2)
Licenciement	Notification motivée par lettre recommandée si les avertissements restent sans effet

Pratiques et recommandations

Documenter chaque manquement vestimentaire par écrit, en précisant la date, les circonstances et les éventuels témoins, pour constituer un dossier solide.

Appliquer une progressivité stricte des sanctions ([code vestimentaire](#)) en commençant par un rappel oral, puis des avertissements écrits, avant d'envisager le licenciement.

Distinguer le refus délibéré de porter l'uniforme (faute disciplinaire) de l'impossibilité matérielle (taille inadaptée, allergie textile), qui relève de l'obligation d'adaptation de l'employeur.

Évaluer la gravité du manquement en fonction du poste : un défaut d'hygiène en cuisine est plus grave qu'un écart vestimentaire mineur en salle.

Vérifier que l'uniforme a bien été fourni et qu'aucune circonstance ne justifie le manquement avant d'engager une procédure disciplinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable au licenciement
Art. <u>L.124-5</u> du Code du travail	Motifs réels et sérieux de licenciement
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité et d'hygiène
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement

Un licenciement pour insuffisance vestimentaire sans avertissements préalables sera très probablement jugé abusif par le tribunal du travail. La progressivité de la sanction est la clé de la sécurité juridique pour l'employeur HORECA.

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.