

Un code vestimentaire peut-il constituer une discrimination indirecte fondée sur la religion ou l'origine ?

Réponse courte

Oui, un code vestimentaire apparemment neutre peut constituer une **discrimination indirecte** s'il affecte de manière disproportionnée les salariés d'une religion ou d'une origine déterminée. Par exemple, une interdiction générale de couvre-chefs touche davantage les salariés portant un voile, une kippa ou un turban pour des motifs religieux, même si la règle s'applique formellement à tous.

Pour éviter cette qualification, l'employeur doit démontrer que la restriction poursuit un **objectif légitime** et que les moyens employés sont proportionnés et nécessaires. Le Code du travail luxembourgeois interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions ou l'origine ethnique dans tous les aspects de la relation de travail.

Définition

La **discrimination indirecte** en matière vestimentaire désigne une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui entraîne un désavantage particulier pour des personnes d'une religion, d'une conviction ou d'une origine ethnique donnée, par rapport à d'autres personnes.

Elle se distingue de la discrimination directe, qui vise expressément un groupe protégé. La discrimination indirecte peut être justifiée si l'employeur prouve qu'elle répond à un **objectif légitime** et que les moyens de l'atteindre sont appropriés et nécessaires.

Questions fréquentes

Comment évaluer le risque de discrimination indirecte ?

L'employeur doit réaliser une analyse d'impact identifiant les groupes potentiellement affectés, vérifier la proportionnalité de chaque restriction, rechercher des alternatives moins restrictives, consulter la délégation du personnel, prévoir des aménagements raisonnables et documenter par écrit chaque justification.

Comment l'employeur peut-il justifier une mesure indirectement discriminatoire ?

L'employeur doit démontrer que la restriction poursuit un objectif légitime (sécurité, hygiène, contact clientèle), que les moyens employés sont proportionnés et nécessaires, et qu'aucune mesure moins restrictive ne permet d'atteindre le même objectif (art. L.251-1 du Code du travail).

Le Centre pour l'égalité de traitement peut-il aider le salarié ?

Oui, le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut assister le salarié dans sa démarche. Le salarié qui s'estime victime peut saisir le tribunal du travail en établissant les faits laissant présumer une discrimination, en s'appuyant sur l'expertise du CET.

Quelle différence entre discrimination directe et indirecte ?

La discrimination directe vise expressément un groupe protégé. La discrimination indirecte concerne une règle apparemment neutre entraînant un désavantage particulier pour un groupe. La discrimination indirecte peut être justifiée si l'employeur prouve un objectif légitime atteint par des moyens proportionnés.

Sur qui repose la charge de la preuve ?

Le salarié établit les faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, puis la charge de la preuve bascule vers l'employeur (art. L.253-1). Celui-ci doit alors démontrer la justification objective de la mesure et l'absence d'alternative moins restrictive disponible.

Un code vestimentaire peut-il constituer une discrimination indirecte fondée sur la religion ou l'origine ?

Oui, un code vestimentaire apparemment neutre peut constituer une discrimination indirecte s'il affecte de manière disproportionnée les salariés d'une religion ou d'une origine déterminée. Par exemple, une interdiction générale de couvre-chefs touche davantage les personnes portant voile, kippa ou turban.

Conditions d'exercice

La qualification de discrimination indirecte repose sur un faisceau d'indices que le tribunal du travail examine au cas par cas.

Condition	Détail
Règle apparemment neutre	Le code vestimentaire ne cible pas expressément une religion ou une origine
Impact disproportionné	La règle affecte davantage un groupe protégé qu'un autre
Lien avec un critère protégé	Le désavantage est lié à la religion, aux convictions ou à l'origine
Absence de justification	L'employeur ne démontre pas d'objectif légitime proportionné
Pas d'alternative	Il n'existe pas de mesure moins restrictive atteignant le même objectif
Charge de la preuve	Le salarié établit les faits, l'employeur justifie la mesure

Modalités pratiques

L'employeur doit évaluer le risque de discrimination indirecte avant d'adopter ou de modifier un code vestimentaire.

Modalité	Contenu
Analyse d'impact	Identifier les groupes potentiellement affectés par chaque règle vestimentaire
Test de proportionnalité	Vérifier que chaque restriction est nécessaire et proportionnée
Recherche d'alternatives	Explorer des mesures moins restrictives atteignant le même objectif
Consultation	Associer la délégation du personnel et les salariés concernés
Aménagements raisonnables	Prévoir des exceptions pour motifs religieux ou culturels si possible
Documentation	Justifier par écrit chaque restriction vestimentaire adoptée

Pratiques et recommandations

Évaluer systématiquement l'impact potentiel de chaque règle vestimentaire sur les différents groupes religieux et culturels présents dans l'entreprise, avant son adoption.

Justifier chaque restriction par un motif objectif lié à la sécurité, à l'hygiène ou au contact clientèle, en documentant précisément le lien entre la contrainte imposée et l'objectif poursuivi.

Prévoir des aménagements raisonnables lorsqu'une alternative existe sans compromettre l'objectif légitime, comme autoriser un couvre-chef aux couleurs de l'entreprise à la place d'une interdiction totale.

Consulter un juriste spécialisé en droit de la non-discrimination avant d'adopter un code vestimentaire susceptible d'affecter disproportionnellement certains salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Définition et interdiction de la discrimination directe et indirecte
Art. L.251-2	Critères protégés : religion, convictions, origine ethnique
Art. L.253-1	Charge de la preuve en matière de discrimination
Art. L.261-1	Règlement intérieur et respect des droits fondamentaux
Art. L.121-1	Pouvoir de direction et proportionnalité des restrictions
CJUE C-157/15 (Achbita)	Discrimination indirecte et politique de neutralité

Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination indirecte peut saisir le tribunal du travail en établissant les faits laissant présumer l'existence d'une discrimination. La charge de la preuve bascule alors vers l'employeur, qui doit démontrer la justification objective de la mesure. Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut assister le salarié dans sa démarche.

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.