

# 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.

## 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
<b>Règle apparemment neutre</b>	Le code vestimentaire ne cible pas expressément une religion ou une origine
<b>Impact disproportionné</b>	La règle affecte davantage un groupe protégé qu'un autre
<b>Lien avec un critère protégé</b>	Le désavantage est lié à la religion, aux convictions ou à l'origine
<b>Absence de justification</b>	L'employeur ne démontre pas d'objectif légitime proportionné
<b>Pas d'alternative</b>	Il n'existe pas de mesure moins restrictive atteignant le même objectif
<b>Charge de la preuve</b>	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
<b>Analyse d'impact</b>	Identifier les groupes potentiellement affectés par chaque règle vestimentaire
<b>Test de proportionnalité</b>	Vérifier que chaque restriction est nécessaire et proportionnée
<b>Recherche d'alternatives</b>	Explorer des mesures moins restrictives atteignant le même objectif
<b>Consultation</b>	Associer la délégation du personnel et les salariés concernés
<b>Aménagements raisonnables</b>	Prévoir des exceptions pour motifs religieux ou culturels si possible
<b>Documentation</b>	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. <a href="#">L.251-1</a>	Définition et interdiction de la discrimination directe et indirecte
Art. <a href="#">L.251-2</a>	Critères protégés : religion, convictions, origine ethnique
Art. <a href="#">L.253-1</a>	Charge de la preuve en matière de discrimination
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Règlement intérieur et respect des droits fondamentaux
Art. <a href="#">L.121-1</a>	Pouvoir de direction et proportionnalité des restrictions
<b>CJUE C-157/15 (Achbita)</b>	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.