

Un dress code différencié selon le genre est-il discriminatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Un dress code différencié selon le genre n'est pas automatiquement discriminatoire au Luxembourg, mais il le devient si les contraintes imposées à un **sexe** sont significativement plus lourdes que celles imposées à l'autre. L'obligation de porter des talons hauts pour les femmes alors que les hommes portent des chaussures plates, ou l'exigence de maquillage uniquement pour le personnel féminin, constituent des **discriminations directes** fondées sur le sexe.

Le critère déterminant est l'**équivalence globale** des exigences vestimentaires entre les genres, apprécié au regard des limites posées par la vie privée du salarié. L'employeur peut prescrire des tenues distinctes si elles sont adaptées aux usages professionnels et si les contraintes sont **comparables** en termes de coût, de confort et de liberté de mouvement. Toute exigence fondée sur des stéréotypes de genre est prohibée.

Définition

La **discrimination vestimentaire fondée sur le genre** désigne toute différence de traitement dans les exigences vestimentaires professionnelles qui pénalise un sexe par rapport à l'autre sans justification objective liée à la nature du travail.

Elle s'apprécie au regard du principe d'**égalité de traitement** entre hommes et femmes consacré par le Code du travail luxembourgeois, qui interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les conditions d'emploi et de travail.

Questions fréquentes

Comment contester un dress code discriminatoire ?

Le salarié qui estime subir une discrimination vestimentaire peut saisir le tribunal du travail, la charge de la preuve étant partagée (art. L.253-1). Le Centre pour l'égalité de traitement peut être saisi pour un avis consultatif sur le caractère discriminatoire d'un dress code.

Comment évaluer l'équivalence des contraintes entre genres ?

L'évaluation s'appuie sur la comparaison de la contrainte physique, du coût financier, de la liberté de choix, de l'impact sur la dignité et du caractère stéréotypé des exigences. Chaque genre doit disposer d'alternatives au sein du dress code et la justification professionnelle doit être objective.

Le dress code doit-il s'adapter aux salariés transgenres ?

Oui, l'employeur doit adapter le dress code pour les salariés transgenres ou non-binaires en leur permettant de suivre le code vestimentaire correspondant à leur identité de genre, sans exiger de justification médicale. Le principe de non-discrimination couvre ce critère.

Les exigences fondées sur des stéréotypes sont-elles autorisées ?

Non, les exigences fondées sur des stéréotypes de genre, comme l'obligation de talons hauts, de maquillage ou de bijoux pour les femmes, sont prohibées. La jurisprudence européenne tend à restreindre ces différenciations vestimentaires genrées et à exiger une justification objective de plus en plus stricte.

Quelles exigences vestimentaires sont jugées discriminatoires ?

L'obligation de talons hauts pour les femmes alors que les hommes portent des chaussures plates, ou l'exigence de maquillage uniquement pour le personnel féminin constituent des discriminations directes fondées sur le sexe, prohibées par les articles L.241-1 et L.241-2 du Code du travail.

Un dress code différencié selon le genre est-il discriminatoire au Luxembourg ?

Un dress code différencié selon le genre n'est pas automatiquement discriminatoire, mais il le devient si les contraintes imposées à un sexe sont significativement plus lourdes que celles imposées à l'autre. L'équivalence globale des exigences est le critère déterminant.

Conditions d'exercice

Le caractère discriminatoire d'un dress code genré s'évalue au regard de critères objectifs de comparaison.

Critère	Évaluation
Contrainte physique	Les exigences sont-elles comparables en termes de confort et de praticité ?
Coût financier	Le coût des tenues est-il équivalent pour les deux genres ?
Liberté de choix	Chaque genre dispose-t-il d'alternatives au sein du dress code ?
Stéréotypes	Les exigences renforcent-elles des stéréotypes de genre ?
Justification professionnelle	La différenciation est-elle liée aux usages du secteur ?
Identité de genre	Le salarié peut-il suivre le code de son genre d'identification ?
Impact sur la dignité	Les exigences portent-elles atteinte à la dignité du salarié ?

Modalités pratiques

L'évaluation du caractère discriminatoire d'un dress code genré s'appuie sur une analyse comparative rigoureuse.

Modalité	Contenu
Comparaison des exigences	Lister les obligations vestimentaires par genre et comparer point par point
Consultation des salariés	Recueillir les retours des salariés sur les contraintes ressenties
Avis de la délégation	Solliciter l'avis de la délégation du personnel
Benchmark sectoriel	Comparer avec les pratiques du secteur d'activité
Révision du dress code	Modifier les exigences déséquilibrées identifiées
Recours interne	Mettre en place un mécanisme de signalement des discriminations

Pratiques et recommandations

Comparer objectivement les exigences vestimentaires imposées à chaque genre en termes de confort, de coût, de praticité et de liberté de mouvement, afin d'identifier et de corriger tout déséquilibre.

Supprimer les exigences fondées sur des stéréotypes de genre, comme l'obligation de talons hauts, de maquillage ou de bijoux pour les femmes, qui sont de plus en plus considérées comme des discriminations par la jurisprudence européenne.

Offrir des options vestimentaires neutres en genre à tous les salariés, en permettant par exemple le choix entre pantalon et jupe indépendamment du sexe, et en ne rendant la cravate obligatoire pour personne.

Adapter le dress code pour les salariés transgenres ou non-binaires en leur permettant de suivre le code vestimentaire correspondant à leur identité de genre, sans exiger de justification médicale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement entre hommes et femmes au travail
Art. <u>L.241-2</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination générale dans les relations de travail
Art. <u>L.253-1</u>	Charge de la preuve en matière de discrimination
Art. <u>L.261-1</u>	Règlement intérieur et conditions de travail
Art. 11(3) Constitution	Protection de la vie privée et de la dignité

Le salarié qui estime subir une discrimination vestimentaire fondée sur le genre peut saisir le tribunal du travail, la charge de la preuve étant partagée. Le Centre pour l'égalité de traitement peut être saisi pour un avis consultatif sur le caractère discriminatoire d'un dress code. La tendance jurisprudentielle européenne est à la restriction des différenciations vestimentaires genrées.

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.