UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Archive ouverte UNIGE
https://archive-ouverte.unige.ch

Master 2022

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

Les codes vestimentaires en entreprise : source de discriminations ?

Avdic, Maida

How to cite

AVDIC, Maida. Les codes vestimentaires en entreprise : source de discriminations ? Master, 2022.

This publication URL: https://archive-ouverte.unige.ch/unige:163962

© This document is protected by copyright. Please refer to copyright holder(s) for terms of use.

Maida AVDIC

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
FACULTÉ DE DROIT

Travail de Mémoire

Les codes vestimentaires en entreprise : source de discriminations ?

Travail effectué sous la direction de la Professeure Karine LEMPEN

Assistée de Madame Helia FARMAN

Dans le cadre du cours « Vie professionnelle et discrimination : droit suisse, international et européen »

Année académique 2021-2022

Table des matières

I. Introduction 1

II. L'impact discriminatoire des codes vestimentaires 2

A. L'introduction d'un code vestimentaire et ses limites 2

B. La discrimination découlant d'un code vestimentaire 3

1. La discrimination fondée sur le genre 7

a) La femme enceinte 7

b) La personne trans 9

2. La discrimination fondée sur la religion 11

C. La justification d'une différence de traitement 13

1. Les motifs objectifs légitimes : le but légitime 14

a) L'hygiène, la santé, la sécurité 14

b) L'image 15

c) La clause de neutralité 17

2. La proportionnalité : pesée des intérêts 18

a) Pesée des intérêts fondée sur le genre : la personne trans 19

b) Pesée des intérêts fondée sur la religion 20

III. Appréciation personnelle et critiques 22

A. Critiques des aménagements en *back office* 22

B. L'image de l'entreprise et la clause de neutralité comme motifs justificatifs d'une inégalité de traitement 23

C. L'émergence non appliquée de la discrimination multiple 25

D. Le caractère incomplet du droit suisse en la matière 28

IV. Conclusion 29

V. Annexe 31

I. Introduction

« L'habit ne fait pas le moine, mais la profession »[1]

Antoine LOYSEL, célèbre juriste français du début du 17e siècle, affirmait déjà en 1607 que le choix des vêtements dans le milieu professionnel était primordial. En effet, par cette citation, LOYSEL souligne que le vêtement est représentatif de la profession exercée. De nos jours, outre la décence ou l'élégance, la fonction de représentation envers les clients de l'entreprise est un élément qui permet de restreindre une composante de la liberté personnelle du travailleur : la liberté de se vêtir à sa guise[2]. De plus, certaines professions exigent le port de vêtements spécifiques, non pas pour des impératifs d'apparence, mais afin de remplir l'obligation de protection de la personnalité des salariés. Il en découle ainsi que les employeurs sont en droit d'imposer un code vestimentaire. Cependant, telle réglementation n'est pas exempte de discriminations. Effectivement, la discrimination, comme l'indiquent les affolants résultats des études de FIBBI sur la discrimination à l'embauche[3], est présente de manière prédominante dans l'ensemble d'une carrière professionnelle. L'introduction d'un code vestimentaire en entreprise peut être représentatif de cette réalité. Si les directives vestimentaires affectent davantage certaines minorités et que l'employeur échoue à invoquer des justes motifs, une discrimination découlant de ce règlement peut effectivement survenir. À ce sujet, plusieurs interrogations interviennent : en quoi le code vestimentaire d'une entreprise peut être discriminatoire pour certaines minorités, et quelles sont les critiques qui peuvent être adressées aux solutions juridiques ?

Dans ce mémoire, nous nous concentrerons sur les discriminations causées par la présence d'un code vestimentaire en entreprise privée. Nous comparerons le droit suisse et le droit européen en la matière. De plus, il y a lieu de préciser que de nombreuses personnes sont susceptibles d'être touchées par la discrimination. Le code vestimentaire peut notamment être discriminatoire pour les hommes, les femmes, les personnes religieuses, les personnes en situation de handicap, ou encore pour les personnes en surpoids. Nous allons ici nous limiter au caractère discriminatoire en fonction du genre et de la religion. En effet, l'aspect religieux a passablement été développé par la jurisprudence, de sorte que l'on puisse l'analyser et lui soumettre un avis critique. Concernant le genre, nous analyserons deux situations qui ne sont pas encore tranchées par la jurisprudence et dont on peut tenter d'en tracer les contours.

Dans un premier temps (II), nous examinerons la procédure d'introduction d'un code vestimentaire et ses limites (II. A). Ensuite, nous analyserons le caractère discriminatoire d'un tel code (II. B). En outre, nous verrons qu'une différence de traitement peut être justifiée et échapper à la qualification de discrimination (II. C). Dans un second temps, nous procéderons à une analyse critique de quatre aspects juridiques (III.). Nous finirons par une conclusion récapitulative de ces développements (IV.).

---

[1] LOYSEL, Institutes coutumières, p. 346.
[2] DUNAND, Art. 321d CO, p. 112 N 25.
[3] FIBBI/KAYA/PIGUET, p. 59ss.

II. L'impact discriminatoire des codes vestimentaires

L'introduction d'un code vestimentaire peut, dans ses effets, causer des discriminations. Nous allons, dans cette première partie, analyser la manière d'introduire un code vestimentaire (A.). Nous verrons que le code vestimentaire ne doit pas porter atteinte aux libertés et au principe d'égalité. Ensuite, nous analyserons différentes discriminations qui peuvent survenir par l'introduction d'un tel code (B.). Finalement, nous étudierons l'éventuelle justification d'une inégalité de traitement (C.).

A. L'introduction d'un code vestimentaire et ses limites

Le code vestimentaire est une mesure qui peut être mise en œuvre par l'employeur. Cette mesure se caractérise par l'imposition d'une tenue (uniforme) ou l'interdiction du port de certains vêtements. Ce code peut être introduit « via des directives générales (art. 321d CO), un règlement d'entreprise (art. 37ss [de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)[4]]) ou une convention collective de travail »[5].

Le règlement d'entreprise est obligatoire uniquement pour les entreprises industrielles (37 al. 1 LTr)[6]. Il porte, selon les art. 37 à 39 LTr, sur la protection de la santé et la prévention des accidents[7]. De plus, il peut concerner, si nécessaire, « l'ordre intérieur et le comportement dans l'entreprise »[8]. Pour les entreprises non-industrielles, l'établissement d'un tel règlement est facultatif (art. 37 al. 2 et 3 LTr).

Les directives prévues par l'art. 321d CO englobent les directives générales et les instructions particulières[9]. Les directives générales sont le fondement d'introduction d'un code vestimentaire et peuvent faire « l'objet d'un règlement d'entreprise obligatoire ou volontaire »[10]. Elles concernent l'ensemble du personnel sans viser une personne précise[11] et permettent à l'employeur de « structurer l'organisation du travail dans son entreprise, de veiller à l'insertion de ses collaborateurs, dans l'intérêt de celle-là et également [de] garantir des conditions de travail optimales et respectueuses de la personnalité des travailleurs »[12]. Les employés, eux, auront le devoir d'observer ces directives de bonne foi (art. 321d al. 2 CO)[13]. Pour ce faire, l'employeur devra porter à connaissance le code vestimentaire à ses travailleurs[14].

L'employeur est « relativement libre du contenu et de la forme du règlement, dans les limites [...] des art. 321d, 328 et 328b CO »[15]. D'abord, les directives ne devront pas modifier le contenu du contrat de travail ni élargir les obligations en découlant[16].

---

[4] RS 822.11.
[5] LEMPEN, Le port du hijab, p. 66. Voir aussi de cet avis : PÄRLI, Religion, p. 90.
[6] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 99 N 3.
[7] *Ibidem.*
[8] GUYOT UNGER/ANGELOZZI/JACCARD/ORDOLLI/ROBINSON/ZAPPELLA, p. 88 N 4.1.1.
[9] UEBERSCHLAG, Repetitorium, p. 51 ; DUNAND, Art. 321d CO, p. 108 N 11.
[10] GUYOT UNGER/ANGELOZZI/JACCARD/ORDOLLI/ROBINSON/ZAPPELLA, p. 87 N 4.1.
[11] *Ibidem.*
[12] Arrêt du Tribunal fédéral 4C_186/2006 du 5 septembre 2006, consid. 2.3. Voir aussi de cet avis : GEISER/MÜLLER/PÄRLI, p. 146 N 331.
[13] UEBERSCHLAG, Repetitorium, p. 55 ; WÄLTY, p. 20.
[14] UEBERSCHLAG, Repetitorium, p. 51 ; WÄLTY, p. 22 ; GUYOT/UNGER/ANGELOZZI/JACCARD/ORDOLLI/ROBINSON/ZAPPELLA, p. 36 N 6.2.4.
[15] EHRENSTRÖM, p. 193. Cela constitue le principe de la liberté contractuelle.
[16] ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152, consid. 5.2. Voir aussi de cet avis : EHRENSTRÖM, p. 193.

Ensuite, elles doivent « être en rapport avec les besoins de l'entreprise et se fonder uniquement sur les exigences du travail à effectuer »[17]. En effet, étant une restriction à la liberté de se vêtir ou, dans certains cas, à la liberté religieuse, il faut que ces directives vestimentaires se limitent en fonction de « la nature même de l'activité exercée par le travailleur »[18]. En outre, selon les art. 19 et 20 CO, le contenu des directives ne doit pas être illicite ou contraire aux mœurs[19] et l'employeur ne doit viser, que le comportement à l'intérieur de l'entreprise[20]. Finalement, ce droit est restreint par les « dispositions de droit public (protection des travailleurs) et, d'autres part, les normes de droit privé tel que l'art. 27 du code civil »[21].

Règle relativement impérative du code des obligations[22], l'art. 328 CO indique que l'employeur doit protéger et respecter la personnalité du travailleur dans les rapports de travail[23]. Cette norme « concrétise en droit du travail le principe de protection de la personnalité énoncé par l'art. 28 al. 1 CC »[24]. La protection de la personnalité de l'art. 328 CO comprend « l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales liées à la personne humaine (cf. art. 10 al. 2 Cst. [...]) »[25]. Les valeurs protégées par les droits de la personnalité comprennent notamment les libertés individuelles comme la liberté d'expression, le droit à la différence ou encore la liberté religieuse et de conviction[26]. Il y a lieu de préciser que « l'apparence des travailleurs (tenue vestimentaire, accessoires [...]) fait partie de leur personnalité »[27]. Ainsi, la limite découlant de l'art. 328 CO existe « lorsqu'il s'agit d'édicter des directives vestimentaires »[28]. Cette disposition impose à l'employeur l'obligation de protéger le travailleur face à des atteintes[29] et de « s'abstenir lui-même de toute atteinte »[30].

L'art. 328 CO permet donc de protéger l'employé contre les atteintes survenant dans le milieu professionnel. Cependant, un autre aspect est protégé par cet article : l'interdiction de discriminer.

B. La discrimination découlant d'un code vestimentaire

Une atteinte à la personnalité, selon l'art. 328 CO, peut également être discriminatoire si elle crée une inégalité de traitement non justifiée. En effet, « une restriction apportée au port d'un vêtement [...] peut être une entrave à la liberté [...] tout en étant

---

[17] Arrêt du Tribunal fédéral 2C_103/2008 du 30 juin 2008, consid. 6.2. Voir aussi de cet avis : DUNAND, Art. 321d CO, p. 109 N 17.
[18] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 100 N 6.
[19] WÄLTY, p. 28.
[20] STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321d CO, p. 247 N 5 ; VON KAENEL, p. 54.
[21] *Ibidem*, p. 238 N 3. Traduit de l'allemand : « öffentlich-rechtliche Bestimmungen (Arbeitnehmerschutz), anderseits Normen des Privatrechts wie Art. 27 ZGB ». Voir aussi de cet avis : UEBERSCHLAG, Repetitorium, p. 53.
[22] DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, p. 233 N 337 ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 328 CO, p. 570 N 22.
[23] ETTER, p. 41. Les art. 6 al. 1 LTr et 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (RS 822.113) complètent cet article (LEMPEN/SHEYBANI, p. 93).
[24] DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, p. 233 N 337. Voir aussi de cet avis : ETTER, p. 41.
[25] TF, 2C_103/2008, 30 juin 2008, consid. 6.2. Voir aussi de cet avis : ETTER, p. 42.
[26] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 192 N 2.
[27] DUNAND, Art. 321d CO, p. 112 N 25.
[28] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 100 N 6.
[29] ATF 127 III 351, consid. 4 dd) ; ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152, consid. 2.2 ; ATF 137 I 58, consid. 4.2.3 indiquant que « cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif ». Voir aussi de cet avis : DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, p. 235 N 341 ; ETTER, p. 67 ; UEBERSCHLAG, Repetitorium, p. 55.
[30] STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 328 CO, p. 508 N 3. Traduit de l'allemand : « selber persönlichkeitsverletzende Eingriffe zu unterlassen ». Voir aussi de cet avis : WÄLTY, p. 12.

constitutive d'une discrimination »[31]. Le droit suisse du travail ne connaissant toujours pas de principe général d'égalité de traitement dans le domaine professionnel, il ne règle, dans des législations spéciales, que l'interdiction de discriminer à raison du sexe et du handicap[32]. Lorsqu'une inégalité de traitement entre femme et homme intervient au sujet d'un code vestimentaire dans la vie professionnelle, il faudra invoquer l'interdiction impérative[33] de discriminer de l'art. 3 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)[34]. De plus, une interprétation conforme des tribunaux suisses à la Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF)[35] est obligatoire[36]. Il est également important d'indiquer que la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après : CourEDH), « contraignante pour la Suisse »[37], s'avère influente. En effet, les droits consacrés par la CEDH « sont directement applicables en Suisse et invocables par des particuliers devant les instances judiciaires nationales [et] [...] le Tribunal fédéral traite la CEDH au même rang que la Constitution fédérale »[38].

En ce qui concerne les autres critères de discrimination prévus à l'art. 8 al. 2 Cst.[39], il est admis que le principe général d'égalité de traitement prévu à cet article « ne s'applique pas directement aux rapports de droit privé du travail [...] à l'exception de son alinéa 3 »[40]. C'est d'ailleurs par le mandat prévu à l'art. 8 al. 3 Cst. que la LEg a été adoptée[41]. Confrontées à une lacune juridique suisse vivement critiquée[42], « une partie de la doctrine et certaines jurisprudences cantonales déduisent de l'art. 328 CO et des art. 28ss CC un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail »[43] et une interdiction de la discrimination[44]. De ce fait, l'art. 328 CO est la source à invoquer en cas de discrimination lorsque des normes spéciales ne règlent pas le critère sur lequel est fondé celle-ci[45].

La discrimination est décrite comme « une rupture de l'égalité en droit pour un motif prohibé et peut être directe ou indirecte »[46]. Le Tribunal fédéral indique qu'il y a une inégalité de traitement contraire à l'art. 328 CO lorsqu'un « employé est placé dans

---

[31] PAILOT/DE SAINT-AFFRIQUE, p. 221. Voir aussi de cet avis : WOLMARK, p. 231.
[32] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 292.
[33] ATF 130 III 145, consid. 3.2 ; ATF 127 III 207, consid. 4b.
[34] RS 151.1. EHRENSTRÖM, p. 153 ; HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 18.
[35] RS 0.108.
[36] ATF 137 I 305, JdT 2012 I 47, consid. 3.2. Voir aussi de cet avis : LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 195.
[37] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 293.
[38] BERSET BIRCHER/MEIER, p. 602. Pour le lien entre la Cst. et le droit international : ATF 139 I 16, JdT 2013 I 167.
[39] Cet article prévoit que « nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique ».
[40] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 199 N 12. Voir aussi de cet avis : VON KAENEL, p. 127.
[41] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 239 ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 328 CO, p. 530 N 9 ; OCHSENBEIN, p. 94 N 236 ; HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 18.
[42] Cf. *infra* pp. 27-29.
[43] DUNAND, Art. 321d CO, p. 290 N 53. D'autres parlent de « droit relatif à l'égalité de traitement » (DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, p. 238 N 344). Concernant la jurisprudence : CAPH/GE, arrêt du 3 mars 2009, JAR 2010 p. 498, consid. 3.1 ; CAPH/GE, arrêt du 14 mars 2007, JAR 2008 p. 386, consid. 3.4.1. Concernant un autre avis doctrinal : STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 328 CO, p. 534 N 12.
[44] GLOOR, p. 7 ; GEISER, p. 162.
[45] STREIFF/VON KAENEL/RUDOPLH, Art. 328 CO, p. 534 N 12.
[46] MINÉ, p. 64 N 49.

une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés ; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés »[47].

En droit suisse du travail, une discrimination est directe « lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement »[48]. Cette discrimination est prohibée par le texte de la LEg à son art. 3 al. 1. De plus, l'art. 2 let. e CEDEF impose aux États de prendre toutes les mesures appropriées afin d'éliminer les discriminations directes ou indirectes à l'égard des femmes. Concernant les autres critères de discrimination, RIEMER-KAFKA et SHERIFOSKA indiquent que malgré l'absence de consécration juridique dans le domaine privé du travail, on peut s'inspirer de l'art. 8 al. 2 Cst. pour définir la discrimination directe et indirecte fondée sur d'autres critères que le sexe[49]. Conformément à cet article, « la discrimination peut être directe, dans la mesure où elle est directement liée à une caractéristique mal vue [...] et ne peut être objectivement justifiée »[50]. Par exemple, une pratique reposant sur des stéréotypes ou des préjugés contre un groupe de personnes peut constituer un indice de discrimination directe[51].

Le droit européen donne une définition complète de la discrimination directe. Celle-ci est notamment définie à l'art. 2 par. 2 let. a de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après : directive 2000/78/CE)[52] et de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (ci-après : directive 2006/54/CE)[53]. Elle se produit « lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur la base d'un des motifs prohibés »[54].

La seule distinction que l'on peut voir apparaître entre ces deux ordres juridiques est, qu'en droit suisse, une justification objective peut intervenir pour la discrimination directe ce qui n'est pas le cas du droit européen[55]. Néanmoins, certains textes européens prévoient des dérogations afin de justifier une discrimination directe. Par exemple, la directive 2000/78/CE ajoute une dérogation à son art. 4 al. 1[56].

---

[47] ATF 129 III 276, JdT 2003 I 346, consid. 3.2. Confirmé par : Arrêt du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018, consid. 3.3 ; DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, p. 238 N 344 ; UEBERSCHLAG, Repetitorium, p. 131.

[48] CONSEIL FÉDÉRAL, Message concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et l'arrêté fédéral relatif à une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale, 24 février 1993, FF 1993 pp. 1163ss, p. 1210. Voir aussi de cet avis : UEBERSCHLAG, p. 15 N 37.

[49] RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, pp. 307-308.

[50] *Ibidem*, p. 308. Traduit de l'allemand : « Eine Diskriminierung kann direkt erfolgen, indem sie an ein verpöntes Merkmal […] unmittelbar anknüpft und nicht objektiv gerechtfertigt werden kann ».

[51] CJUE, arrêt *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashita ot disrkiminatsia* du 16 juillet 2015, aff. C-83/14, EU : C : 2015 : 480, consid. 82.

[52] L 303.

[53] L 204/23.

[54] Art. 2 par. 2 let. a des directives mentionnées.

[55] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 314.

[56] Selon cet article, « les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une

La discrimination indirecte a particulièrement été « développée par la Cour de justice de l'Union européenne [...] contre les discriminations entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail »[57]. Selon le Conseil fédéral, cette discrimination intervient « lorsque le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou à l'autre sexe, mais qu'il a, ou peut avoir, pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement »[58]. Il est important de préciser que l'intention de l'auteur n'est pas à prendre en considération[59]. Le droit européen, lui, prévoit la même définition à l'exception faite qu'il n'indique pas l'effet du désavantage sur une « grande proportion de personnes »[60].

La formulation de la définition suisse prévue par la LEg et par le Tribunal fédéral concernant l'art. 328 CO fait apparaître un caractère quantitatif « inspiré de l'ancien droit de l'Union européenne »[61]. En effet, il faut qu'une grande proportion de personnes soit touchée afin de reconnaitre cette forme de discrimination[62]. La discrimination indirecte suppose donc deux éléments. En premier lieu, l'individu qui en est victime doit « être rattaché à un groupe de personnes partageant les mêmes caractéristiques »[63]. En second lieu, cette discrimination suppose un élément de comparaison se caractérisant par l'avantage accordé à un certain groupe au détriment d'un autre. Cette vision quantitative pose divers problèmes. En effet, il est reconnu que « pour que la comparaison soit pertinente, il faut que les groupes examinés se composent d'un nombre suffisant d'individus »[64], mais « la question de savoir quelle doit être l'importance de la différence dans l'impact défavorable des deux groupes de comparaison n'a pas encore été clairement clarifiée »[65]. Selon EPINEY et DUTTWILER, « la référence à la preuve statistique implique une certaine impondérabilité, car on ne sait pas à partir de quel seuil quantitatif elle devrait exister »[66]. Il règne donc un flou juridique que certains auteurs de doctrine et la jurisprudence tentent de combler[67]. L'approche quantitative n'est, de ce fait, pas vraiment satisfaisante[68]. En effet, en sus

---

exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ». La directive 2006/54/CE ajoute cette même dérogation à l'art. 14 par. 2.

[57] ROUX, p. 2 N 4 renvoyant à : CJCE, arrêt *Jørgensen* du 6 avril 2000, aff. C-226/98, Rec. 2000, p. I-02447 ; CJCE, arrêt *Kachelmann* du 26 septembre 2000, aff. C-322/98, Rec. 2000, p. I-07505 ; CJCE, arrêt *Rinke* du 9 septembre 2003, aff. C-25/02, Rec. 2003, p. I-08349.

[58] CONSEIL FÉDÉRAL, FF 1993, p. 1210. Définition appliquée dans : Arrêt du Tribunal fédéral 8C_605/2016 du 9 octobre 2017, consid. 6.1. Dans le même sens, voir : OCHSENBEIN, p. 95 N 238.

[59] ATF 127 III 207, consid. 5b) ; MINÉ, p. 109 N 150 ; GEISER, p. 162. Cependant, UEBERSCHLAG indique que si une intention de l'employeur existe, il n'est pas nécessaire de trouver une justification de la discrimination (UEBERSCHLAG, p. 26 N 64).

[60] KLEBER, p. 378. Voir aussi de cet avis : EPINEY/DUTTWILER, p. 51.

[61] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 244.

[62] EPINEY/DUTTWILER, p. 48.

[63] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 310.

[64] LEMPEN, Le point sur la LEg, p. 268. Dans l'ATF 124 II 529, consid. 5h)aa), le nombre total d'employés était un frein à cet examen.

[65] ARIOLI, p. 1330. Traduit de l'allemand : « Nicht eindeutig geklärt ist bislang die Frage, wie gross die Differenz in der nachteiligen Betroffenheit der beiden Vergleichsgruppen sein muss ». Voir aussi de cet avis : EPINEY/DUTTWILLER, pp. 48-49.

[66] EPINEY/DUTTWILER, p. 51. Traduit de l'allemand : « Zudem birgt das Abstellen auf den statistischen Nachweis eine gewisse Unwägbarkeit in sich, da nicht klar ist, ab welcher quantitativen Schwelle er vorliegen soll ».

[67] Certains auteurs de doctrine ont interprété ce pourcentage. D'après UEBERSCHLAG, « [...] une proportion « *considérablement plus élevée* » de femmes est désavantagée par une mesure lorsque leur proportion dans le groupe désavantagé est supérieure d'au moins 30 points à leur proportion dans le groupe avantagé ou non touché par la mesure » (LEMPEN, Le point sur la LEg, p. 268). L'ATF 125 II 530, JdT 2000 IV 185, consid. 2b, indique qu'en matière de discrimination salariale dans le secteur public, le seuil est atteint lorsqu'au minimum 70 % des travailleurs appartiennent à un sexe déterminé.

[68] EPINEY/DUTTWILER, pp. 50-51.

de l'incertitude juridique ci-dessus évoquée, il est également difficile, pour les personnes touchées par la discrimination, d'apporter la preuve de l'impact discriminatoire de la mesure sur une grande proportion d'individus[69]. De ce fait, la CEDEF opte pour une vision qualitative et non plus quantitative[70]. C'est également le cas de l'interprétation faite par RIEMER-KAFKA et SHERIFOSKA au sujet de l'art. 8 al. 2 Cst[71]. En effet, « la jurisprudence paraît plus encline à considérer la nature ou l'intensité de l'atteinte et non plus seulement sa fréquence »[72].

1. La discrimination fondée sur le genre

Constituant une expression de la liberté personnelle selon l'art. 10 al. 2 Cst., toute personne devrait pouvoir s'habiller comme elle le souhaite[73]. Cependant, dans le domaine professionnel, l'employeur peut imposer un code vestimentaire. Dans ce cas, il se doit de respecter le principe d'égalité des sexes. En droit suisse, la Constitution ainsi que l'art. 3 LEg prévoient ce principe et celui de l'interdiction de discriminer en raison du sexe. En droit européen, ce principe est prévu par la directive 2006/54/CE à son art. 14[74]. Par cette interdiction, l'employeur « ne peut [...] pas édicter des règles spécifiques pour un sexe, si l'autre n'est pas tenu à des règles particulières ou soumis à des règles moins strictes »[75]. Par exemple, imposer à une serveuse des vêtements de nature à « dévoiler son corps pour conserver son emploi correspond à la définition de la discrimination »[76]. En effet, les hommes n'étant pas soumis à ce traitement, une inégalité injustifiée[77] amène l'apparition d'une discrimination.

a) La femme enceinte

L'interdiction de discriminer en raison de la grossesse est envisagée par l'art. 3 al. 1 *in fine* LEg. Afin qu'une inégalité de traitement en raison du sexe soit « qualifiée de discrimination [...], il suffit qu'une partie du groupe des femmes, par exemples les femmes enceintes [...] ait été discriminée par rapport au sexe masculin »[78].

En ce qui concerne l'imposition d'une tenue vestimentaire, « on devrait [...] reconnaitre une discrimination à l'égard de la travailleuse enceinte lorsque certaines règles imposées par le règlement d'entreprise, comme [...] le *dress code,* ne peuvent pas ou plus être respectées en raison précisément de sa grossesse »[79]. Par exemple, si l'employeur impose le port d'un pantalon et d'un t-shirt moulant, la femme enceinte ne pourra très certainement plus porter le premier. Effectivement, le ventre rond de cette femme aura pour conséquence une incompatibilité avec la fermeture du pantalon. De plus, il est courant que la poitrine des femmes enceintes devienne plus imposante

---

[69] *Ibidem,* p. 51. Voir aussi de cet avis : HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 42. À ce sujet, la LEg prévoit un allègement du fardeau de la preuve. À l'inverse, l'art. 328 CO demande la preuve de l'art. 8 CC.
[70] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 237.
[71] RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, pp. 307-308. KLEBER n'est pas de cet avis et indique que malgré tout, en Suisse, l'idée de proportion semble dominer (KLEBER, p. 383).
[72] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 256.
[73] GLOOR, p. 3.
[74] Voir aussi les art. 8 et 14 CEDH.
[75] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 193 N 4.
[76] POUSSON, N 197. Dans le cas présenté par POUSSON, une serveuse dont l'employeur obligeait le port d'une mini-jupe et d'un chemisier déboutonné a été licenciée car elle n'avait pas déboutonné son chemisier et qu'elle ne possédait pas une poitrine assez volumineuse aux yeux de celui-ci.
[77] AUBERT/LEMPEN, p. 37 N 6.
[78] LEMPEN, Le point sur la LEg, p. 265.
[79] GIAUQUE, p. 158.

au cours de la grossesse. Dans ce cas, ces femmes peuvent se sentir mal à l'aise et inconfortables dans un vêtement moulant[80]. De ce fait, elles ne respecteront pas le code vestimentaire imposé par leur employeur et seront probablement sanctionnées.

La discrimination survenant est une « discrimination [directe] dans l'attribution des tâches et dans l'aménagement des conditions de travail »[81]. En effet, « sauf à méconnaitre son obligation de santé et de sécurité, un employeur ne peut pas [...] exiger de ses salariés qu'ils portent des vêtements incommodants ou trop serrés »[82]. Dans le cas d'espèce, en raison de sa grossesse, il n'est pas raisonnable pour la femme enceinte de continuer à porter l'uniforme sus-évoqué. Étant donné que, biologiquement, seules les femmes peuvent tomber enceintes et, de ce fait, être défavorisées par un code vestimentaire qui n'est pas conciliable avec leur ventre rond[83], il s'agit d'une discrimination directe. Cet uniforme peut également être incommodant pour les personnes en surpoids. Si tel est le cas, une discrimination indirecte est à relever. En effet, bien que le code vestimentaire s'applique à tous les employés, seuls ceux se trouvant en situation de surpoids sont indirectement touchés par cet uniforme inapproprié.

L'employeur pourrait être tenté d'invoquer l'image de l'entreprise afin d'obliger la femme enceinte à porter l'uniforme évoqué et, en cas de refus de celle-ci, d'envisager un déplacement en *back office*, c'est-à-dire sans contact avec la clientèle. Cependant, comme un arrêt canadien l'indique, il peut être considéré comme discriminatoire de retenir qu'une « grossesse visible [...] ne [cadre] pas avec le renouvellement d'[image] [...] »[84]. De plus, il est important de souligner que si le non-respect du code vestimentaire s'accompagne d'un déplacement dans un autre service[85], celui-ci peut être critiqué en ce qu'il isole les futures mères[86].

À l'inverse, la protection spéciale attribuée aux femmes enceintes n'est pas discriminatoire envers les hommes[87]. À cet égard, la CEDEF précise « qu'une différence de traitement fondée sur le sexe est admissible lorsqu'elle vise à protéger les femmes enceintes, accouchées ou allaitantes »[88]. En effet, un traitement « différent des hommes et des femmes n'est admissible que si des différences biologiques ou fonctionnelles fondées sur le sexe s'opposent absolument à l'égalité de traitement »[89]. Pour la femme, la « capacité [...] à enfanter justifie [...] une protection spéciale [...] »[90].

---

[80] À noter que l'introduction d'un code vestimentaire imposant des tenues moulantes pour les femmes peut renforcer des stéréotypes sexistes et faire apparaître du harcèlement sexuel (CODP, Codes vestimentaires, p. 2).
[81] GIAUQUE, p. 158. Voir aussi de cet avis : PERRENOUD, p. 85.
[82] DDD, Décision-cadre, p. 18.
[83] PERRENOUD, p. 85. Voir aussi de cet avis : RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, p. 316.
[84] CODP, Codes vestimentaires, p. 3 résumant : Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (HRTO), arrêt *McKenna c. Local Heroes Stittsville* du 25 juin 2013, n°2012-11278-I (2013 HRTO 1117). Dans le cas d'espèce, l'entreprise constituée essentiellement de jeunes femmes âgées de 19 à 25 ans avait changé son code vestimentaire en faveur d'un uniforme moulant afin d'attirer des clients amateurs de sport. L'employeur avait indiqué que la grossesse de la requérante ne cadrait pas avec le renouvellement d'image.
[85] GIAUQUE, p. 158.
[86] Cf. *infra* p. 23.
[87] HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 7 ; GIAUQUE, p. 156 ; PERRENOUD, p. 75.
[88] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 218. Voir aussi de cet avis : HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 44.
[89] ATF 129 I 265, consid. 3.2. Traduit de l'allemand : « Eine unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau ist nur noch zulässig, wenn auf dem Geschlecht beruhende biologische oder funktionale Unterschiede eine Gleichbehandlung absolut ausschliessen ». Voir aussi : ATF 126 I 1, consid. 2 a).
[90] LEMPEN, Le point sur la LEg, p. 266. Voir les art. 35ss LTr et l'art. 11 par. 2 let. d CEDEF. Voir aussi de cet avis : PERRENOUD, pp. 73-74.

b) La personne trans

Étant une composante de la sphère privée, l'identité de genre est protégée par la Constitution et la CEDH[91]. Ainsi, en droit suisse, l'art. 8 al. 2 Cst. est interprété par la doctrine comme incluant, dans le critère « sexe », la discrimination envers les personnes trans[92]. De plus, « en cas de discrimination fondée sur l'identité de genre, [...] les dispositions générales relatives à la protection de la personnalité [...] peuvent être invoquées »[93]. En droit suisse du travail, selon la doctrine, « les discriminations dont peuvent être victimes les personnes transsexuelles [...] tombent sous le coup de l'interdiction de discriminer figurant à l'art. 3 LEg »[94]. Finalement, la CEDEF inclut les personnes transgenres dans la catégorie de femme[95], et, au niveau européen, la directive 2006/54/CE leur est applicable[96].

Selon AGIUS et TOBLER, le terme « trans » regroupe « les hommes et les femmes qui [...] s'identifient en tant que transsexuels, transgenres, travestis, androgynes, polygenres, de genre fluide, sans genre, de genre variant ou de toute autre identité et expression de genre »[97]. Par simplification, nous utiliserons le terme « trans » afin de qualifier l'individu ne se reconnaissant pas dans le sexe auquel il appartient biologiquement et qui, de ce fait, se construit une identité de genre (sur le plan social) qui ne correspond pas à son identité juridique (fondée sur le sexe biologique)[98]. La manifestation de cette conviction s'accompagne notamment d'un changement de « l'apparence physique »[99]. En effet, au niveau anatomique, les trans peuvent vouloir accéder « à une identité plus cohérente et moins équivoque en se soumettant à des soins médicaux et à des interventions chirurgicales afin d'adapter leurs caractères physiques à leur psychisme »[100]. De plus, des tenues vestimentaires « habituellement attribué[es] à l'autre sexe »[101] sont souvent un mode d'expression de cette identité. Concernant les tenues vestimentaires au travail, les employés trans devraient pouvoir s'habiller conformément à leur identité de genre[102]. Cependant, comme vu précédemment, l'employeur est en droit d'instaurer un code vestimentaire et celui-ci peut provoquer une discrimination directe ou indirecte s'il n'est pas justifié par la nature du travail et qu'il n'est pas proportionné au but visé.

Concernant la discrimination directe, il est admis que « les responsables hiérarchiques doivent [...] s'abstenir de donner des directives [...] relatives à l'apparence (vêtement, accessoires, coupe de cheveux, etc) visant à assigner une personne employée à un

---

[91] En effet, elle « est considérée comme une composante de la personnalité particulièrement digne d'être protégée (art. 10 et 13 Cst. ; art. 8 CEDH) » (Trans Welcome, Portail web section coming-out). Concernant l'application de l'art. 8 CEDH : COUREDH, 9 juillet 2020, arrêt *Y.T c. Bulgarie*, n°41701/16 ; COUREDH, 10 mars 2015, arrêt *Y.Y c. Turquie*, n°14793/08 ; COUREDH, 11 juillet 2002, arrêt *Christine Goodwin c. Royaume-Uni*, n°28957/95. Au niveau onusien, le lésé devra donc invoquer l'art. 8 CEDH combiné avec l'art. 14 CEDH.
[92] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 237.
[93] LEMPEN/SHEYBANI, p. 92.
[94] AUBERT/LEMPEN, p. 35 N 4 et ses références. Voir aussi de cet avis : UEBERSCHLAG, p. 16 N 42. Cependant, « le Tribunal fédéral ne s'est pas prononcé sur l'applicabilité de l'art. 3 LEg aux discriminations fondées sur l'identité de genre » (LEMPEN/SHEYBANI, p. 90).
[95] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 202.
[96] KLEBER, pp. 267-268 ; MINÉ, p. 494 N 989.
[97] AGIUS/TOBLER, p. 12. Voir dans le même sens : HRUSCHKA/PORTMANN, p. 148.
[98] MINÉ, p. 493 N 986 ; WALDMANN, p. 610.
[99] MINÉ, p. 493 N 986.
[100] COUREDH, 10 octobre 1986, arrêt *Rees c. Royaume-Uni*, n° 9532/81, par. 38.
[101] MINÉ, p. 493 N 986. Voir aussi de cet avis : UEBERSCHLAG, p. 16 N 42 ; HRUSCHKA/PORTMANN, p. 148.
[102] LEMPEN/SHEYBANI, p. 93.

genre non souhaité »[103]. Sont ainsi directement discriminatoires « les consignes sur l'habillement, dès lors qu'elles ne s'expliquent pas pour des raisons de bonne marche du travail (par exemple sécurité ou uniformisation des couleurs de l'habillement) mais poursuiv[ent] uniquement le but de [...] faire correspondre [la personne trans] à une certaine image sociale »[104]. En effet, lorsque l'employeur adopte un code vestimentaire faisant une distinction entre le sexe masculin et féminin, la personne trans se voit contrainte de porter une tenue incompatible avec son identité sociale. L'employeur n'a pour seul objectif que de conformer l'expression de genre socialement acceptée à l'identité biologique. Les raisons qui le poussent à adopter cette réglementation reposent sur des stéréotypes de féminité et de masculinité. D'après PARINI et LLOREN, ces stéréotypes indiquent qu'être « un vrai homme [...] signifie en grande partie ne pas être une femme (donc ne pas être efféminé) [...]. La féminité est, [...] une adéquation à des canons de beauté et de désirabilité [...] [des] hommes »[105]. À cet égard, on peut également relever une discrimination en raison du sexe lorsque les hommes/femmes sont traité-e-s différemment en raison de caractéristiques dites masculines/féminines[106]. Une décision de la Cour de cassation française est représentative de ces stéréotypes aux effets discriminatoires. Cet arrêt concerne un salarié « licencié pour avoir refusé d'ôter ses boucles d'oreilles alors qu'il était serveur dans un restaurant gastronomique »[107]. L'employeur aurait pu justifier ce licenciement par un impératif d'image d'entreprise[108], cependant, la lettre de licenciement précisait « le restaurant ne saurait tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes »[109]. Ne se fondant que sur des stéréotypes de ce à quoi un « vrai homme » doit ressembler, le licenciement a été jugé discriminatoire[110].

Par analogie, le code vestimentaire introduisant deux uniformes genrés ne vise que l'appartenance au sexe biologique et cause une discrimination directe fondée sur le genre[111]. Par exemple, une femme trans souhaitera porter l'uniforme féminin, mais ne le pourra pas en raison du code vestimentaire stéréotypé[112]. Ce code pourra également être considéré sexiste et discriminatoire s'il impose exclusivement le port d'un pantalon à l'homme et le port d'une jupe à la femme. En effet, « les employées ne doivent pas avoir à respecter des exigences plus strictes que leurs collègues masculins, ni à adopter une tenue sexualisée en vue d'attirer des clients »[113].

Il en ressort que l'ensemble des stéréotypes liés à ce qu'une femme et un homme doivent porter pour être conformes aux exigences sociales de leur sexe doivent être

---

[103] LEMPEN/SHEYBANI, p. 93. Voir aussi de cet avis : DDD, Décision-cadre, p. 23.
[104] HERTIG RANDALL/CARRON/ZIMMERMANN/VALLIER, p. 33.
[105] PARINI/LLOREN, p. 156.
[106] UEBERSCHLAG, pp. 16-18 ; WALDMANN, pp. 608-609 ; LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 226. Voir par exemple : Cour Suprême des États-Unis, arrêt *Price Waterhouse c. Hopkins* du 1er mai 1989, n°87-1167 (Rec. 490 U.S 228). Dans cette affaire, Madame HOPKINS s'était vue refuser un poste en raison de son manque de féminité.
[107] LARNICOL/FANTONI QUINTON, p. 156.
[108] Cf. *infra* pp. 15-16.
[109] LARNICOL/FANTONI QUINTON, p. 156.
[110] Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 11 janvier 2012, n° 10-28.213.
[111] LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 226. À noter que ces codes vestimentaires peuvent également engendrer du harcèlement sexuel. En effet, selon une étude américaine, le harcèlement sexuel était plus élevé dans les restaurants où les uniformes étaient différents pour les hommes et les femmes (ROC, The Glass Floor, p. 25).
[112] PARINI, LGBT, p. 8. Selon l'étude de PARINI, 52 % des personnes trans* affirment avoir été étiquetés en raison de la « non-conformité entre le sexe assigné à la naissance et le genre » (PARINI, LGBT, p. 8).
[113] CODP, Codes vestimentaires, p. 4.

urgemment déconstruits[114]. D'ailleurs, « interprétée à la lumière de l'art. 5 CEDEF, la LEg vise la suppression [de ces] stéréotypes négatifs liés au genre »[115].

Il arrive également des cas où un code vestimentaire neutre est indirectement discriminatoire pour les individus trans. Si l'employeur introduit un uniforme unisexe, l'individu trans peut se voir contraint de porter une tenue qui n'est pas adaptée à son identité de genre. Par exemple, une femme trans souhaitera manifester sa part de féminité et sera, par l'introduction de cet uniforme, restreinte à une tenue unisexe. Dans ce cas, pourtant neutre et applicable à tous, l'uniforme affecte, dans ses effets, le groupe de personnes trans. Reste à analyser si l'employeur peut justifier cette inégalité de traitement et échapper à la qualification de discrimination[116].

Admettre l'existence d'une discrimination qu'un code vestimentaire induit pour les personnes trans est essentielle. Cela « permet de remettre en cause un texte ([p.ex. un règlement], [et] [...] des stéréotypes notamment liés au genre »[117]. Il sied de préciser que la lutte contre les stéréotypes s'avère également fondamentale concernant les préjugés relatifs à la religion (notamment les femmes voilées)[118].

2. La discrimination fondée sur la religion

L'employeur ne peut, en principe, pas « donner d'instructions liées aux signes religieux que peut afficher un travailleur »[119]. Cette restriction découle « de la liberté de foi et de conscience prévue à l'art. 15 Cst. [comprenant] [...] le droit de porter des vêtements à caractère religieux »[120]. Chaque individu est, en effet, libre d'exprimer ses convictions religieuses « sous réserve de ne pas porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise »[121]. Il en découle que l'employeur peut justifier une restriction au port de signes religieux.

Il est important d'indiquer que « la liberté de pensée, de conscience et de religion est absolue »[122]. Ce qui peut être restreint est la manifestation, dans les relations de travail, de ces convictions[123]. Lorsque l'employeur décide d'interdire, dans son code vestimentaire, la manifestation des convictions religieuses au sein de son entreprise, une discrimination peut intervenir s'il échoue à la justification de cette interdiction. Comme indiqué précédemment, l'art. 328 CO réprime une atteinte à la liberté religieuse ainsi que la discrimination liée à ce critère. De plus, l'art. 14 CEDH instaure une interdiction de discrimination. Cependant, cet article n'ayant pas de portée indépendante, il doit être invoqué uniquement si les faits « tombent dans le champ d'application d'un autre droit conventionnel »[124]. Concernant l'interdiction du port d'un signe religieux ayant un effet discriminatoire, l'individu touché devra invoquer

---

[114] PARINI, LGBT, p. 8.
[115] LEMPEN/SHEYBANI, p. 89.
[116] Cf. *infra* pp. 19-20.
[117] MINÉ, p. 108 N 146.
[118] Cf. *infra* p. 23.
[119] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 194 N 5.
[120] JOLLER, p. 261 confirmé par : Tribunal fédéral 2C_546/2018 du 11 mars 2019, consid. 4.1. Voir aussi de cet avis : KÜHLER/STERKI, p. 129.
[121] MINÉ, p. 311 N 571 ; HÄNNI, p. 3.
[122] BERSET BIRCHER/MEIER, p. 615 ; HÄNNI, p. 3.
[123] Art. 9 par. 2 CEDH ; BERSET BIRCHER/MEIER, p. 615 ; EHRENSTRÖM, p. 92 ; PESKINE/WOLMARK, p. 239 N 363 ; WÄLTY, p. 56.
[124] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 297. Voir aussi de cet avis : MARTENET, pp. 40-41.

une atteinte à l'art. 9 CEDH (liberté de pensée, de conscience et de religion) et une violation de l'art. 14 CEDH. Finalement, en droit européen, la directive 2000/78/CE est applicable.

Une discrimination fondée sur le critère de la religion peut être directe ou indirecte.

Est constitutif d'une discrimination directe le code vestimentaire interdisant spécifiquement le port d'un signe de conviction ou de religion[125]. Par exemple, si l'employeur décide d'interdire, par une directive, le port de la kippa au sein de son entreprise, seuls les individus portant ce signe religieux sont touchés par cette mesure. C'est le caractère ciblé de l'interdiction de la tenue ou du signe religieux qui crée la discrimination directe[126]. Par ailleurs, « une règle interne [...] qui [...] n'interdit que le port de signes ostentatoires de grande taille est susceptible d'affecter plus gravement les personnes adhérant à des courants religieux, philosophiques et non confessionnels qui prévoient le port d'un vêtement ou d'un signe de grand taille, tel qu'un couvre-chef »[127]. De ce fait, cette constellation fait apparaître une discrimination directe car cette interdiction ne concerne que certaines religions[128].

À l'inverse, au regard de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après : CJUE), un code vestimentaire proscrivant tout signe ou tenue religieuse, ou, autrement dit, la clause de neutralité, est susceptible de causer une discrimination indirecte[129]. À noter que « bien que non contraignantes pour la Suisse, les décisions de la [CJUE] [...] sont très significatives pour le discours [helvétique] »[130]. Ainsi, selon cette Cour, lorsque l'on introduit une clause de neutralité, les femmes portant le voile ou les hommes portant le turban seraient indirectement touchés par cette mesure. En effet, bien que ce code vestimentaire s'applique à tous les employés, seuls ceux manifestant visiblement leur foi sont indirectement touchés[131]. L'affaire ACHBITA de la CJUE est illustrative de ce cas de figure. L'entreprise privée dans laquelle Madame ACHBITA travaille impose un règlement intérieur aux termes duquel « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle »[132]. À la suite du port du voile islamique par la requérante, celle-ci est licenciée. La CJUE indique que « la règle interne [de l'entreprise] [...] doit [...] être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, [...] une neutralité vestimentaire »[133]. Ainsi, aucune discrimination directe n'intervient[134]. Cependant, « dans la mesure où une telle règle est toutefois, en pratique, susceptible de défavoriser particulièrement les personnes

[125] *Ibidem*, p. 308 ; PAILOT/DE SAINT-AFFRIQUE, p. 231.
[126] PÄRLI, Religion, p. 90 ; PÄRLI, Tattoos, p. 36.
[127] CJUE, arrêt *WABE* du 15 juillet 2021, aff. jointes C-804/18 et C-341/19, EU : C : 2021 : 594, par. 72.
[128] *Ibidem*, par. 73.
[129] CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions* du 31 mai 2016, aff. C-157/15, EU : C : 2016 : 382, par. 49ss ; CJUE, arrêt *Bougnaoui et ADDH* du 14 mars 2017, aff. C-188/15, EU : C : 2017 : 204, par. 32.
[130] KÜHLER/STERKI, p. 119. Traduit de l'allemand : « Denoch sind die […] Entscheide des EuGH für den Schweizer Diskurs höchst bedeutsam ». Voir aussi de cet avis : HUMANRIGHTS, Porter le voile, par. 19.
[131] *Ibidem*, p. 131.
[132] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions* du 14 mars 2017, aff. C-157/15, EU : C : 2017 : 203, par. 15. KÜHLER et STERKI notent que la Suisse n'a pas encore eu à juger une affaire similaire. De ce fait, la jurisprudence de la CJUE est particulièrement intéressante pour cette constellation (KÜHLER/STERKI, pp. 155 et 163).
[133] CJUE, arrêt *G4S Secure Solution*, par. 30.
[134] *Ibidem*, par. 44.

ayant une certaine religion ou conviction – en l'espèce, les travailleuses de religion musulmane – par rapport à d'autres travailleurs, il peut s'agir, sous réserve d'une justification éventuelle, d'une discrimination religieuse indirecte »[135].

Il est ici très important d'indiquer que « selon le comparateur et le groupe pertinent choisis, certain-e-s employé-e-s discriminé-e-s risquent de passer entre les mailles du filet de la législation anti-discriminatoire »[136]. En effet, dans l'affaire EWEIDA de la CourEDH, les juridictions britanniques avaient exclu la discrimination indirecte au motif que « les prescriptions vestimentaires [...] n'induisaient pas un préjudice particulier aux employé-e-s de confession chrétienne, comparés aux adeptes d'autres fois »[137]. La requérante n'avait « pas démontré que le code vestimentaire proscrivant le port visible de bijoux (y compris religieux) désavantageait, au-delà d'elle-même à titre individuel, un groupe de chrétiens »[138]. Or, selon HERTIG RANDALL et KIBBOUA, une comparaison entre un groupe de personnes portant un signe religieux par conviction et un groupe de personnes indifférentes à ce port aurait changé le résultat[139]. Un nouvel arrêt de la CJUE portant sur un cas similaire compare justement un groupe de personnes indifférentes au port de signes de conviction et un groupe de personnes portant ce signe par conviction. Néanmoins, dans cette affaire, la partie requérante défend que l'applicabilité générale de la clause de neutralité constitue une discrimination directe car elle viserait directement le port du voile[140]. Effectivement, « bien que toutes les manifestations de conviction soient traitées de manière identique, demeurent traitées de manière distincte les personnes qui ont des convictions religieuses, politiques, syndicales et celles qui n'en ont pas »[141]. Insensible à ces arguments, la CJUE répond par la négative concernant la discrimination directe et admet une discrimination indirecte en reprenant les développements effectués dans l'affaire ACHBITA. Ainsi, dans ce type de constellation, seule une discrimination indirecte semble survenir.

Comme étudiée ci-dessus, une discrimination peut être causée par l'introduction d'un code vestimentaire dans une entreprise. Toutefois, afin d'échapper à cette qualification, l'employeur est en droit de justifier une différence de traitement. Or, afin d'éviter les abus, cette justification est strictement encadrée.

C. La justification d'une différence de traitement

L'ordre juridique « admet que certaines différences de traitement potentiellement discriminatoires puissent déroger au principe de non-discrimination et être, [...] légitimes et justifiées »[142]. Cette justification « déqualifie la discrimination »[143].

Dans la LEg, une différence fondée sur le sexe se justifie différemment en fonction du type de discrimination (directe ou indirecte)[144]. Une inégalité directe de traitement ne

---

[135] CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 57.
[136] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 323.
[137] *Ibidem*, p. 311.
[138] *Ibidem*, p. 323.
[139] *Ibidem*, p. 311.
[140] CJUE, arrêt *WABE*, par. 30.
[141] WOLMARK, p. 232. Voir aussi de cet avis : HERTIG RANDALL/KIBBOUA, pp. 308-309.
[142] PAILOT/DE SAINT-AFFRIQUE, p. 224. Voir aussi de cet avis : SCHUBERT, p. 2584.
[143] MINÉ, p. 111 N 152.
[144] AUBERT/LEMPEN, pp. 36-42.

peut être justifiée objectivement que « lorsque des différences biologiques ou fonctionnelles excluent absolument une égalité de traitement »[145]. La différence de traitement indirecte, elle, peut être justifiée si l'employeur démontre « qu'il poursuit un but objectif qui répond à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité »[146]. Les directives européennes prévoient également cette forme de justification pour l'inégalité de traitement indirecte. En ce qui concerne l'inégalité de traitement directe, une justification peut intervenir si l'employeur prouve qu'il s'agit d'une exigence essentielle et déterminante[147]. Nous allons ici nous pencher sur la justification d'une différence de traitement indirecte.

1. Les motifs objectifs légitimes : le but légitime

Afin de justifier une inégalité de traitement indirectement causée par l'introduction d'un code vestimentaire, l'employeur doit invoquer un motif objectif légitime. En pratique, « seules des considérations relatives à la sécurité, à l'hygiène ou à l'image de l'entreprise peuvent en principe être prises en considération »[148]. Afin d'être légitime, le motif doit être exigé par l'exécution du travail[149]. En effet, il doit répondre à un besoin de l'entreprise « matériellement vérifiable »[150]. Finalement, les directives vestimentaires portant atteinte à l'égalité doivent être proportionnées au but poursuivi.

a) L'hygiène, la santé, la sécurité

L'obligation de protection de la personnalité des employés oblige l'employeur à adopter, dans les cas où la nature de l'activité professionnelle le demande, des prescriptions relatives à la sécurité, la santé ou l'hygiène[151]. Ainsi, en pratique, des motifs de « sécurité et de salubrité [...] peuvent légitimer les directives portant sur le port de tenue professionnelle spécifique ou d'un certain type de tenue vestimentaire »[152] et il sera très souvent reconnu que cet objectif l'emporte lors de la pesée des intérêts[153]. En effet, l'interdiction d'une tenue vestimentaire « au regard des motivations de santé et de sécurité apparaît comme proportionnée dans une société démocratique »[154]. Il faut cependant que ce motif s'impose réellement[155]. À titre d'illustration, « une employée d'une grande blanchisserie bernoise a été licenciée parce qu'elle portait un foulard sur son lieu de travail pour des raisons religieuses »[156]. Cependant, le licenciement n'était pas justifié, car l'employeur n'a pas su démontrer

---

[145] ATF 129 I 265, consid. 3.2.
[146] ATF 130 III 145, consid. 5.2. Voir aussi de cet avis : AUBERT/LEMPEN, pp. 40-41 N 11 ; OCHSENBEIN, p. 95 N 239.
[147] Exigence prévue par l'art. 14 par. 2 de la directive 2006/54/CE et l'art. 4 par. 1 de la directive 2000/78/CE.
[148] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 193 N 4. Voir aussi de cet avis : GEISER/MÜLLER/PÄRLI, p. 148 N 338 ; WÄLTY, pp. 94-95.
[149] CONSEIL FÉDÉRAL, FF 1993, p. 1211 ; AUBERT/LEMPEN, p. 41 N 11 ; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 193 N 4 ; CJCE, arrêt *Bilka/Weber von Hartz* du 13 mai 1986, aff. C-170/84, Rec. 1986, p. I-1607, par. 36.
[150] MINÉ, p. 111 N 152. Voir aussi de cet avis : KLEBER, p. 285 ; AUBERT/LEMPEN, p. 41 N 11.
[151] ATF 126 III 75, consid. 2e) ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 328 CO, pp. 543-545 N 15 ; UEBERSCHLAG, Repetitorium, p. 124 ; VON KAENEL, p. 56.
[152] DUNAND, Art. 321d CO, p. 112 N 25. Voir aussi de cet avis : PÄRLI, Tattoos, p. 34.
[153] Cf. *infra* p. 18.
[154] MINÉ, p. 295. Voir aussi de cet avis : KÜHLER/STERKI, p. 159.
[155] RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, p. 316 ; KÜHLER/STERKI, p. 159. Or, d'après une étude, l'interdiction du foulard s'instaure plutôt en raison de son effet sur la clientèle que pour des raisons hygiéniques (WÄLTY, pp. 68-69).
[156] PÄRLI, Religion, p. 90 résumant : Tribunal régional de Berne-Mitteland, arrêt du 8 septembre 2016, CIV 16 1317.

le risque pour la sécurité et/ou l'impact sur l'hygiène que le foulard représentait[157]. À l'inverse, dans l'affaire CHAPLIN de la CourEDH, le fait d'exiger « d'une infirmière [...] de ne pas porter de pendentif en croix autour du cou pour des impératifs de santé et de sécurité [...] »[158] a été considéré comme justifié. Dans le cas d'espèce, il a été retenu que les responsables hospitaliers étaient mieux placés pour juger la nécessité de la mesure[159]. Estimant cette dernière mesure justifiée, car le bijou pouvait « provoquer une blessure [...] ou glisser et entrer en contact avec une plaie ouverte »[160], la CourEDH a suivi leur avis professionnel.

À titre illustratif, dans des emplois comme ceux du bâtiment, l'exigence de « porter un casque de sécurité sur un chantier peut [...] justifier l'injonction faite aux employé-e-s d'ôter un couvre-chef religieux »[161]. Cela se justifie « au regard de la sécurité individuelle et publique »[162]. En sus d'être un motif justificatif, le non-port d'un vêtement de sécurité obligatoire pour la protection des travailleurs constitue une faute grave justifiant un potentiel licenciement immédiat[163]. Par exemple, pour des raisons d'hygiène et de sécurité, « un salarié au contact de produits alimentaires ou chimiques peut valablement être sanctionné s'il omet de porter la tenue de protection prévue »[164]. On peut également comprendre, pour le cas d'un salarié Sikh, que le port d'un poignard rituel est difficilement conciliable à des mesures de sécurité[165].

La sécurité, la santé ou l'hygiène sont, comme nous l'avons analysé, des motifs justificatifs d'une inégalité de traitement. Cependant, l'employeur peut également invoquer l'image de l'entreprise.

b) L'image

L'image de l'entreprise se définit par la perception que se font des personnes au sujet d'une entreprise[166]. L'apparence générale de l'entreprise est reflétée en grande partie par l'apparence physique des travailleurs représentant de marque. Ainsi, la première impression que les employés reflètent aux clients est primordiale aux intérêts économiques de l'employeur. Pour affirmer ce propos, MEHRABIAN prouve, par des études, que 55% de la communication est non-verbale et plus précisément, visuelle[167]. De ce fait, l'employeur est en droit d'introduire un code vestimentaire pour des raisons mercatiques. D'ailleurs, l'affaire du bermuda que portait un employé en contact avec la clientèle permet d'affirmer que l'image de l'entreprise peut être touchée par une tenue vestimentaire jugée non décente[168].

---

[157] *Ibidem* ; HUMANRIGHTS, Porter le voile, par. 4.
[158] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 315 résumant : COUREDH, 15 janvier 2013, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, aff. jointes n°48420/10, n°59842/10, n°51671/10 et n°36516/10.
[159] COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 99.
[160] COUREDH, Note d'information sur la jurisprudence de la Cour n° 159, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. b).
[161] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 315.
[162] KURT, p. 147. Traduit de l'allemand : « hinsichtlich der individuellen und öffentlichen Sicherheit ». Confirmé par : ATF 119 IV 260, JdT 1994 I 707, consid. 3bb).
[163] WÄLTY, pp. 31-32 ; PAILOT/DE SAINT-AFFRIQUE, p. 227.
[164] LARNICOL/FANTONI QUINTON, p. 156. Voir aussi de cet avis : GEISER/MÜLLER/PÄRLI, p. 148 N 337 ; WÄLTY, p. 36.
[165] Cour Suprême du Canada, arrêt *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* du 2 mars 2006, n°30322 (Rec. 1 CSC 256).
[166] KÜHLER/STERKI, pp. 121-122.
[167] BELLUDI, Albert Mehrabian's Rule.
[168] Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 12 novembre 2008, n°07-42.220.

La justification d'une inégalité de traitement causée par un code vestimentaire revendiquant l'image de l'entreprise doit cependant respecter une condition impérative : le code vestimentaire ne doit s'appliquer qu'aux salariés « en fréquent contact avec la clientèle ou ayant une fonction de représentation »[169]. Dans pareille hypothèse, l'employeur est en droit de rendre obligatoire un « uniforme ou un certain style de tenue pour communiquer une certaine image, par exemple d'élégance »[170]. Toutefois, à l'instar du code vestimentaire de 44 pages de la banque helvétique UBS, l'employeur ne saurait être trop précis au risque d'être sanctionné[171]. Afin d'être licites, les normes vestimentaires ne doivent donc pas être chicanières. Par exemple, il est légitime « d'obliger le veilleur de nuit d'un hôtel trois étoiles à porter une cravate »[172]. De plus, il paraît raisonnable, dans certaines professions, d'imposer le port d'un uniforme. Celui-ci ne devra cependant pas être incommodant ou trop serré[173].

En outre, le besoin d'identification des travailleurs est considéré comme un motif justificatif[174]. En effet, l'entreprise peut vouloir que son personnel soit reconnaissable aux yeux de sa clientèle. L'employeur peut ainsi décider d'imposer un uniforme coloré unisexe ayant pour but de faciliter cette reconnaissance. Il faut néanmoins que cela s'avère exigé par l'exécution du travail et que l'entreprise en démontre la nécessité. Par exemple, dans le domaine de la vente, il est considéré légitime d'adopter un uniforme coloré unisexe afin que la clientèle puisse reconnaitre et s'adresser facilement aux employés[175].

Il convient cependant de souligner que l'employeur ne peut pas céder aux volontés stéréotypées, racistes ou sexistes de sa clientèle. À titre exemplatif, si un client se plaint d'être reçu par une personne trans portant, selon lui, une tenue vestimentaire inadaptée à son sexe biologique, l'employeur ne pourra pas imposer à cet employé une tenue conforme aux stéréotypes de genre. En effet, dans pareille situation, l'employeur ne viserait qu'à satisfaire la volonté transphobe, sexiste et stéréotypée d'un client. En ce qui concerne la religion, l'image de l'entreprise ne l'emportera, en principe, pas sur l'intérêt des travailleurs à porter des vêtements religieux[176]. En effet, l'employeur ne pourra pas invoquer les préjugés des clients afin de restreindre la liberté religieuse de ses travailleurs. En revanche, il pourra, au regard du droit européen, opter pour une politique de neutralité.

---

[169] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 193 N 4. Voir aussi de cet avis : PAILOT/DE SAINT-AFFRIQUE, p. 232 ; PESKINE/WOLMARK, p. 232 N 349 ; POUSSON, N 79.

[170] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 319. Par exemple, il a été jugé que « le fait d'imposer aux vendeuses du magasin Gérard Darel le port de tenues de cette marque était proportionné au but recherché de « *représenter avec élégance la marque commercialisée* » » (LARNICOL/FANTONI QUINTON, p. 155).

[171] POUSSON, N 175 ; BROSE, p. 369. Dans le cas d'espèce, l'employeur imposait notamment la couleur des sous-vêtements, la longueur exacte de l'uniforme et les zones du visage à ne pas maquiller (POUSSON, nbp 207).

[172] LARNICOL/FANTONI QUINTON, p. 155. Voir aussi de cet avis : BROSE, p. 270.

[173] Cf. *supra* p. 8.

[174] DUNAND, Art. 321d CO, p. 112 N 25 ; LARNICOL/FANTONI QUINTON, p. 156.

[175] DDD, Décision-cadre, p. 20. LARNICOL et FANTONI QUINTON parlent d'intérêt « à la bonne marche de l'entreprise » (LARNICOL/FANTONI QUINTON, p. 155).

[176] KÜHLER/STERKI, p. 159 reprenant : Tribunal régional de Berne-Mitteland, arrêt CIV 16 1317, consid. 1b.

c) La clause de neutralité

Reste problématique le fait d'indiquer que le port de tout signe de conviction « est de façon générale contraire à l'image commerciale de l'entreprise »[177]. En effet, par l'introduction de ce type de clause, « indirectement, [l'employeur] [...] autorise une restriction des emplois disponibles pour les personnes qui ne souhaitent pas retirer leurs signes religieux, renforçant les effets discriminatoires dans l'accès à l'emploi »[178]. Or, la clause de neutralité est une forme de liberté d'entreprise reconnue par l'art. 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne[179]. Afin d'adopter cette politique, la jurisprudence a dû développer des principes pour la rendre applicable.

Bien que la CJUE considère légitime pour une entreprise d'adopter une politique claire de neutralité et, de fait, une clause de neutralité vis-à-vis des clients[180], cette politique doit reposer sur des raisons objectives et être liée à l'exécution du travail[181]. La clause de neutralité, elle, doit être prévue dans un règlement intérieur[182].

Concernant le caractère indispensable à l'exécution du travail, selon la CourEDH, la clause de neutralité n'est envisageable que si l'employeur démontre qu'un « préjudice à l'image commerciale [est] concrètement établi »[183]. La perte avérée de clients peut être une justification[184]. De surcroît, afin d'être conforme à la nécessité de cette mesure, cette clause ne doit s'appliquer qu'aux salariés ayant une fonction de représentation de l'entreprise ou étant en contact avec la clientèle[185]. Effectivement, pouvant causer, comme vu précédemment[186], une discrimination indirecte, l'entreprise doit être vigilante : « une prohibition générale des signes religieux, y compris par le personnel qui n'est pas en contact avec la clientèle, semble impossible dans les entreprises privées »[187]. En sus, elle doit être appropriée. Face à cette condition, le juge devra vérifier si l'interdiction du port d'un signe de conviction poursuit réellement le but de neutralité. Cela sera le cas si la politique de neutralité est appliquée de manière « cohérente et systématique »[188] et que l'interdiction est « générale et indifférenciée »[189]. En effet, « il faut qu'un règlement intérieur de l'entreprise prévoie l'interdiction pour [tous] les salarié-e-s de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses »[190]. Il en découle que, à la différence d'une inégalité de traitement indirecte, une discrimination directe fondée sur la religion ne peut pas être justifiée par une clause de neutralité[191].

---

[177] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 320.
[178] WOLMARK, p. 227.
[179] PAILOT/DE SAINT-AFFRIQUE, p. 228 ; SCHUBERT, p. 2586.
[180] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 37 ; CJUE, arrêt *WABE*, par. 63.
[181] CJUE, arrêt *WABE*, par. 64.
[182] HUMANRIGHTS, Porter le voile, par. 17.
[183] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 321. COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 95. À noter que la CJUE ne fait aucune mention de ce critère.
[184] KÜHLER/STERKI, p. 150 ; GLOOR, p. 10 ; WOLMARK, p. 230 ; BROSE, p. 371 ; GEISER/MÜLLER/PÄRLI, p. 149 N 338a ; WÄLTY, p. 18. Une simple crainte de perte ne suffit pas.
[185] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 42 ; PAILOT/DE SAINT-AFFRIQUE, p. 232.
[186] Cf. *supra* pp. 12-13.
[187] AUZERO/BAUGARD/DOCKÈS, p. 895. Voir aussi de cet avis : SCHUBERT, p. 2585.
[188] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 40. Voir aussi : CJUE, arrêt *WABE*, par. 68 ; SCHUBERT, p. 2584.
[189] *Ibidem*, par. 41. Voir aussi : CJUE, arrêt *WABE*, par. 68.
[190] HUMANRIGHTS, Porter le voile, par. 17.
[191] CJUE, arrêt *WABE*, par. 78.

Finalement, elle doit se limiter « au strict nécessaire »[192] en ne portant « pas une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs »[193].

Si ces conditions ne sont pas respectées, l'employeur n'est pas en droit de donner des instructions « liées aux signes religieux que peut afficher un travailleur »[194]. Ces éléments sont notamment à prendre en considération au niveau de la proportionnalité. C'est ce que nous allons désormais étudier.

2. La proportionnalité : pesée des intérêts

Le stade de la proportionnalité permet au juge de déterminer si le critère utilisé est propre à atteindre le but légitime. En effet, « si le but poursuivi est objectivement justifié, il faudra également que le critère utilisé soit nécessaire et propre à atteindre ce but et que l'on ne puisse raisonnablement exiger de l'employeur qu'il choisisse un critère moins discriminatoire ou qu'il prenne des mesures afin de réduire l'effet discriminatoire »[195].

Afin de considérer la légitimité d'un code vestimentaire, le tribunal en charge de la pesée des intérêts devra, au cas par cas, comparer le potentiel discriminatoire du code vestimentaire pour l'employé et la légitimité du motif justificatif invoqué par l'employeur[196]. En pratique, il sera très souvent reconnu que l'objectif justificatif de santé et sécurité soit plus à même de justifier une discrimination par rapport à un objectif d'image. En effet, la protection de la santé et de la sécurité est par nature plus importante que la protection de l'image commerciale[197]. De ce fait, en Suisse, l'interdiction d'un couvre-chef en entreprise « pour d'autres raisons que l'hygiène ou la sécurité, apparaîtrait probablement comme disproportionnée »[198].

De surcroît, le code vestimentaire doit être nécessaire et proportionné en ce qu'aucune autre mesure moins dommageable ne puisse être prise[199]. En conséquence, lorsqu'une potentielle discrimination émerge, l'employeur doit s'efforcer de « prévoir des exceptions ou d'entreprendre des changements raisonnables tenant compte des besoins spécifiques des employé-e-s concerné-e-s »[200]. Ces aménagements raisonnables ne doivent cependant pas causer « de contrainte[s] excessive[s], tant du côté du salarié que de celui de l'employeur »[201]. Ainsi, pour des motifs de sécurité et de santé, le port lâche du voile par un médecin peut être interdit, mais *a contrario*, un voile de sport serré et sans plis peut s'accommoder à ce motif tout en préservant la liberté religieuse du salarié[202]. En outre, pour des raisons d'identification, une personne trans sera contrainte de porter un uniforme unisexe, mais devrait avoir la possibilité de

---

[192] *Ibidem*, par. 68. Voir aussi de cet avis : WOLMARK, p. 231.
[193] CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 112.
[194] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 194 N 5. Cette restriction découle du respect de la sphère privée et de la liberté de conscience et de croyance (art. 15 Cst. et 9 CEDH).
[195] CONSEIL FÉDÉRAL, FF 1993, p. 1211. Voir aussi : ATF 130 III 145, consid. 5.2 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4A_449/2008 du 25 février 2009, consid. 3.1 ; KÜHLER/STERKI, p. 143 et pp. 166-167.
[196] AUZERO/BAUGARD/DOCKÈS, p. 872 N 703 ; EHRENSTRÖM, p. 93.
[197] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 302 ; COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 99.
[198] EHRENSTRÖM, p. 193. Voir aussi de cet avis : PÄRLI, Religion, p. 90 ; RIEMER-KAFKA/SCHERIFOSKA, p. 316.
[199] CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 97 ; ARIOLI, p. 1331 ; PESKINE/WOLMARK, p. 233 N 350 ; AUZERO/BAUGARD/DOCKÈS, p. 874 N 704.
[200] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 310. Voir aussi de cet avis : WOLMARK, p. 231.
[201] POUSSON, N 162 confirmé par : CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 43.
[202] BERSET BIRCHER/MEIER, p. 624 ; WÄLTY, p. 25.

manifester sa part de masculinité ou de féminité autrement[203]. Finalement, si une clause de neutralité est instaurée, l'employé ne pourra pas afficher un signe de conviction, mais il doit pouvoir le porter discrètement sous des habits[204]. En effet, il serait disproportionné d'interdire totalement le port de ces signes, car en les dissimulant, aucune mise en cause de l'apparence professionnelle du travailleur n'apparaîtrait[205]. Si le signe de conviction s'avère difficilement discret (par exemple un foulard), l'employeur devra examiner si le déplacement vers un autre « poste de travail n'impliquant pas de contact visuel »[206] avec la clientèle est possible, compte tenu des « contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire »[207]. Ce déplacement est un aménagement raisonnable qui « [permet] d'atténuer la gravité de l'ingérence dans la liberté religieuse »[208]. Il peut également être envisagé pour une femme qui ne pourrait pas porter l'uniforme requis en raison de sa grossesse. Toutefois, cette mise à l'écart peut être source de critiques[209].

Nous allons désormais analyser la pesée des intérêts effectuée dans deux cas de jurisprudence : un cas fictif et un cas de la CourEDH.

a) Pesée des intérêts fondée sur le genre : la personne trans

Étant donné qu'aucune jurisprudence ne traite spécifiquement de cette constellation, nous nous baserons sur un cas fictif de la CourEDH annexé à ce travail[210]. La situation à laquelle nous sommes confrontés est celle d'une femme trans obligée de porter un uniforme unisexe. L'arrêt est rédigé au féminin conformément à la pratique de la CourEDH[211].

Dans ce cas fictif, l'employée travaille pour une grande surface dont l'uniforme unisexe est orange et bordeaux. L'employeur précise que, malgré la présence d'un uniforme unisexe, tous les salariés sont libres de se maquiller, de se coiffer et d'accessoiriser leurs tenues afin de manifester leur part de féminité/masculinité. La requérante invoque une violation de l'art. 8 CEDH combiné avec l'art. 14 CEDH.

Au niveau de la pesée des intérêts, « la Cour retient qu'un code vestimentaire sans justification objective est discriminatoire s'il vise à assigner une personne à un genre non souhaité »[212]. Concernant le motif justificatif, la CourEDH retient que l'image de

---

[203] Par exemple, la manifestation de la féminité peut s'effectuer par le port de bijoux ou de maquillage.
[204] CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 118. Dans l'affaire *Eweida et autres c. Royaume-Uni* de la CourEDH, les autorités sanitaires « avaient suggéré [à Madame CHAPLIN] de porter une croix en broche fixée à son uniforme ou dissimulée sous un haut à col montant porté sous sa tunique » (COUREDH, Note d'information sur la jurisprudence de la Cour n° 159, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. b).
[205] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 194 N 5 ; BROSE, p. 377.
[206] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 43. Ce travail doit cependant être équivalent : WÄLTY, p. 25 ; RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, p. 316.
[207] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 43. Cependant, selon l'appréciation du législateur, la recherche d'un travail en *back office* pour des raisons religieuses serait une charge trop lourde pour l'employeur (CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 110). La doctrine indique qu'il faut examiner le caractère raisonnable de cette charge au cas par cas (RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, p. 316).
[208] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 303.
[209] Cf. *infra* pp. 22-23.
[210] Annexe.
[211] Voir par exemple : COUREDH, arrêt *Y.T c. Bulgarie* ; COUREDH, 11 octobre 2018, arrêt *S.V c. Italie*, n°55216/08 ; COUREDH, 2 avril 1997, arrêt *X, Y et Z c. Royaume-Uni*, n°21830/93. Ces arrêts confirment la rédaction des jugements selon le sexe socialement vécu par la personne trans et non selon le sexe biologique.
[212] Annexe, par. 28 citant LEMPEN/SHEYBANI, p. 93.

l'entreprise est un motif légitime[213]. *In casu*, l'employeur invoque que l'uniforme, imposé à tous les salariés en contact avec la clientèle, a pour but de rendre l'identification facilitée des employés. Il prouve que l'activité professionnelle, ici la vente en grande surface, demande cette identification. De plus, l'imposition d'un uniforme est propre à atteindre ce but.

Finalement, la CourEDH interprète le caractère proportionné au sens strict. La partie lésée invoque qu'une alternative moins discriminatoire aurait pu être mise en place. Selon elle, un badge accroché à une tenue vestimentaire unicolore mais non-unisexe suffirait et serait en adéquation avec l'identité de genre des employés. La Cour constate effectivement qu'un tel uniforme est instauré par une célèbre grande surface et qu'il est adéquat au but d'identification[214]. Cependant, elle indique que les couleurs choisies pour l'uniforme de l'employeur défendeur correspondent à l'image de marque. Imposer aux employés d'avoir des tenues de ces mêmes couleurs (bordeaux et orange) serait disproportionné, car les vêtements de tels coloris ne sont pas usuels dans les garde-robes[215]. La Cour affirme également qu'il serait disproportionné d'imposer à l'employeur la création de tenues féminines et masculines aux couleurs de l'entreprise car plusieurs centaines de milliers de pièces devraient être confectionnées à double[216]. De plus, à moins que les employés aient le choix de porter les deux tenues, imposer des tenues différentes en fonction du genre causerait une discrimination directe[217]. Finalement, selon la Cour, le fait pour la requérante de pouvoir continuer à manifester sa part de féminité via des coiffures, des accessoires ou le port de maquillage est suffisant afin de préserver les intérêts des deux parties[218]. *A contrario*, une interdiction totale de manifestation de l'identité de genre serait injustifiée et discriminatoire[219]. Par ces motifs, la Cour constate qu'aucune discrimination indirecte n'intervient car la différence de traitement est objectivement justifiée par l'employeur[220].

b) Pesée des intérêts fondée sur la religion

Voyons désormais un exemple de pesée des intérêts effectué par la CourEDH concernant la liberté religieuse. À titre préliminaire, il convient d'indiquer que cette Cour a « examiné les affaires concernant le port de signes et tenues religieux principalement à la lumière de la liberté religieuse »[221]. Cependant, il est affirmé qu'une « approche fondée sur la liberté permet [...] d'intégrer des éléments pertinents sous l'angle de l'interdiction des discriminations »[222]. En effet, « la Cour souligne [...] que l'analyse de la problématique axée sur la liberté religieuse, serait semblable sous l'angle de l'interdiction des discriminations [...]. Dans les deux cas, une mise en

---

[213] *Ibidem*, par. 29 reprenant : COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 93.
[214] *Ibidem.*
[215] À l'inverse, la Cour indique que l'entreprise ayant instauré un tel *dress code* avait un logo de couleur noire. Ainsi, il était plus facile pour les employés de s'adapter à celui-ci (Annexe, par. 29).
[216] Annexe, par. 29. Pour les chiffres, voir : MIGROS, Nouveaux habits.
[217] Cf. *supra* p. 10.
[218] Annexe, par. 29.
[219] BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, p. 194 N 5. Application par analogie de la disproportion d'une interdiction totale des signes religieux.
[220] Annexe, par. 30.
[221] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 304. En effet, « en matière religieuse, rares sont [...] les affaires dans lesquelles la Cour procède à des développements substantiels sous l'angle de l'art. 14 CEDH après avoir examiné l'art. 9 CEDH » (MARTENET, p. 43). Voir par exemple : COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni.*
[222] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 305.

balance des intérêts s'avère nécessaire, ce qui justifie [...] de ne pas procéder à une analyse distincte du grief fondé sur [la discrimination (art. 14 CEDH)] »[223].

L'affaire analysée est celle de Madame EWEIDA s'inscrivant dans la requête « Eweida et autres c. Royaume-Uni ». Dans cette affaire, Madame EWEIDA se plaint d'une restriction par son employeur au port visible d'une croix à son cou[224]. Elle invoque une violation de la liberté de pensée, conscience et de religion (art. 9 CEDH) ainsi qu'une violation de l'interdiction de discrimination en raison de cette religion (art. 14 CEDH). L'objectif était de déterminer si l'image de l'entreprise, but légitime, justifiait la restriction à la liberté religieuse de la requérante.

Dans le cas d'espèce, la CourEDH constate que le port d'une croix visible ne créait aucune « atteinte réelle aux intérêts d'autrui »[225]. En effet, l'ancien code vestimentaire prévoyait que le port de vêtements religieux tels que le hijab ou le turban étaient admissibles. Il s'agissait d'exceptions au code vestimentaire car ces tenues sont difficilement discrètes[226]. L'employeur n'ayant pas su démontrer que cette autorisation ait eu un impact négatif sur l'image de son entreprise, l'interdiction imposée à Madame EWEIDA ne saurait être justifiée. De plus, le caractère discret de la croix est un élément qui a fait pencher la balance en sa faveur[227]. Par ailleurs, après cet incident, l'employeur a procédé à des aménagements raisonnables : il a assigné la requérante à un autre poste sans contact avec la clientèle et a assoupli le code vestimentaire en « faveur du port visible de pièces symboliques de joaillerie religieuse »[228]. Ce dernier assouplissement a permis à Madame EWEIDA de reprendre ses anciennes fonctions[229] et, dans la pesée des intérêts, il permet de démontrer « le caractère accessoire de l'ancienne interdiction »[230]. Finalement, la CourEDH opère un revirement de jurisprudence en considérant que « la possibilité de trouver un autre travail n'exclut pas toute ingérence dans la liberté religieuse mais est un facteur à prendre en compte au niveau de l'examen de la justification de la mesure attentatoire à cette liberté »[231]. En considérant ces éléments, la Cour conclut à une violation de l'art. 9 CEDH. Elle considère que la liberté religieuse « pèse lourd dans la balance »[232]. En effet, dans ce cas, l'image « commerciale n'est pas de même nature que la liberté religieuse et ne doit pas se voir assigner un poids trop important »[233].

Dans cette première partie, nous avons analysé la manière d'introduire un code vestimentaire dans une entreprise et ses limites. L'une des limites est que le code

---

[223] *Ibidem,* p. 303 reprenant : COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni,* par. 101.
[224] COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 3.
[225] *Ibidem,* par. 95.
[226] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 301 ; COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni,* par. 11.
[227] COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni,* par. 94 ; BERSET BIRCHER/MEIER, p. 619. Concernant le caractère discret du signe : CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 118.
[228] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 302 reprenant : COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni,* par. 94.
[229] *Ibidem,* p. 301.
[230] POUSSON, N 94.
[231] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, pp. 300-301 reprenant : COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 83. En effet, avant cet arrêt, la CourEDH considérait qu'il n'y avait pas de violation de l'art. 9 CEDH au motif « que l'employé avait toujours la liberté de démissionner et de changer d'emploi pour contourner la restriction » (BERSET BIRCHER/MEIER, p. 616). À titre d'exemple, au Canada, il est considéré qu'on « ne peut pas demander à un individu de renoncer à ses droits pour obtenir ou conserver un emploi. La solution, c'est que les employeurs ne commettent pas de discrimination » (CODP, Codes vestimentaires, p. 3).
[232] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 321 reprenant : COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni,* par. 94.
[233] *Ibidem,* p. 324.

vestimentaire ne doit pas être discriminatoire. Nous avons donc défini la discrimination et les discriminations susceptibles d'intervenir en fonction du genre et de la religion. Finalement, nous avons étudié les exigences de justification à observer afin d'échapper à la qualification de discrimination. C'est notamment en raison de l'étendue de ces développements que nous pouvons désormais critiquer les solutions juridiques en la matière.

III. Appréciation personnelle et critiques

Dans cette seconde partie, nous apprécierons l'effet des aménagements en *back office* (A.) et nous donnerons notre avis sur la reconnaissance du caractère justifié d'une clause de neutralité (B.). Ensuite, nous traiterons de l'importance de réglementation concernant la discrimination multiple (C.) et nous critiquerons les lacunes du droit helvétique (D.).

A. Critiques des aménagements en *back office*

Dans l'examen de la proportionnalité, il est tenu compte des aménagements raisonnables que l'employeur peut mettre en place afin de diminuer une inégalité de traitement. Lorsque le code vestimentaire, se fondant sur l'image de l'entreprise, n'est pas compatible avec la personnalité de l'employé, l'employeur devrait lui proposer un autre poste sans contact avec la clientèle[234].

Bien que ces mesures soient un pas de l'employeur vers son salarié, celles-ci ont pour conséquence une certaine exclusion des personnes touchées. Par exemple, en ce qui concerne le voile, LEMPEN indique qu'une « telle proposition revient finalement à rendre invisibles les travailleuses qui ont choisi de porter le voile en raison de leur religion ou pour d'autres motifs importants pour elles »[235]. Pourtant, comme l'affirme le Tribunal fédéral, « la liberté de conscience et de croyance doit empêcher l'exclusion des minorités religieuses et faciliter l'intégration de chacun à la communauté, indépendamment de ses croyances »[236]. L'intégration doit d'ailleurs, selon la Commission fédérale pour les questions féminines, « toujours rester l'objectif premier »[237]. Une personne religieuse devrait de ce fait pouvoir manifester librement ses convictions sans subir de déplacement au motif que cette expression contrevient à l'entreprise. De plus, comme l'indique l'avocate SHARPSTON dans l'affaire BOUGNAOUI, l'identité religieuse est inhérente à la personnalité de l'adepte pratiquant[238]. De fait, si l'on procède à une analogie entre la mise à l'écart de ces personnes au motif du port d'un voile et l'exclusion des personnes en raison de leur couleur de peau ou de leur handicap, le résultat est indécent. Indiquer à une personne noire qu'elle ne sera pas en contact direct avec la clientèle de l'entreprise, mais en *back office* ou en *home office* en raison de sa couleur de peau, peut d'emblée être qualifié de raciste, discriminatoire et inacceptable[239]. Procéder de la sorte en ce qui

---

[234] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 43 ; MAHLMANN, p. 18 ; RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, p. 316.
[235] LEMPEN, Le port du hijab, p. 60. Voir aussi de cet avis : HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 321.
[236] ATF 142 I 49, JdT 2016 I 67, consid. 3.2 ; ATF 135 I 79, JdT 2009 I 343, consid. 7.2.
[237] CFQF, Égalité, p. 16. Voir aussi dans le même sens : HÄNNI, p. 3.
[238] CJUE, arrêt *Bougnaoui et ADDH*, par. 118.
[239] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 321 ; LEMPEN, Le port du hijab, p. 60 ; CJCE, arrêt *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV* du 10 juillet 2008, aff. C-54/07, Rec. 2008, p. I-05187, par. 18.

concerne une personne voilée devrait être jugé d'une manière identique. Ces mesures permettant une conciliation entre les besoins de l'employeur et de l'employé sont finalement d'autant plus discriminatoires, en ce qu'elles stigmatisent et éloignent des minorités du marché du travail[240].

Concernant la femme enceinte, le fait de la déplacer dans un autre service afin de la protéger est considéré comme légitime. Toutefois, indiquer à cette femme qu'elle sera désormais en *back office* car elle ne peut plus se conformer à l'uniforme, est problématique. En effet, ce code vestimentaire est basé sur l'image de l'entreprise. Or, pour des raisons inhérentes à la personnalité de la travailleuse, elle n'a plus la capacité de porter cet uniforme. On se retrouve donc dans la même situation que celle indiquée ci-dessus, soit : il est stigmatisant et excluant d'ostraciser ces futures mères de la vue des clients en raison du non-respect de l'uniforme[241].

Par ailleurs, si l'employeur décide de déplacer des salariés en *back office*, la raison est généralement influencée par la perception de la clientèle face à ces minorités. Cependant, l'argument commercial de l'image de l'entreprise peut également être remis en question. C'est ce que nous allons désormais analyser.

B. L'image de l'entreprise et la clause de neutralité comme motifs justificatifs d'une inégalité de traitement

Il est admis que l'image de l'entreprise peut justifier une différence de traitement[242]. Cependant, cela ne doit concerner que l'employé en contact avec la clientèle ou détenant une fonction de représentation. Or, concernant la liberté de religion, MINÉ indique que « le simple fait d'être en contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion du salarié concernant [...] sa tenue vestimentaire et le port de signes religieux »[243]. À titre personnel, je partage cet avis.

Concernant la religion, surtout la religion musulmane, les préjugés sont multipliés. Le port du voile peut être perçu « comme un symbole de soumission des femmes à l'égard des hommes »[244] et des amalgames frappants apparaissent également en ce qu'il est associé à « la menace que représentent le fondamentalisme et le terrorisme pour les sociétés occidentales »[245]. De surcroît, « le traitement de la minorité musulmane a tendance à être réduite à une question d'immigration »[246]. Finalement, indiquer que le port du voile est difficilement conciliable avec l'égalité des sexes et le message de tolérance[247], correspond à un « jugement de valeur sur une religion »[248]. En effet, selon la juge TULKENS, il est difficile de concevoir que « le principe d'égalité entre les sexes

[240] LEMPEN, Le port du hijab, p. 65.
[241] PERRENOUD, p. 85.
[242] CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 82.
[243] MINÉ, p. 311 N 571 reprenant les développements de : COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*.
[244] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 296.
[245] *Ibidem.* Voir aussi de cet avis : JOLLER, pp. 270-271.
[246] *Ibidem.* Voir aussi de cet avis : WÄLTY, p. 69.
[247] ATF 123 I 296, consid. 4 cc) ; COUREDH, 25 février 2001, arrêt *Dahlab c. Suisse*, n°42393/98, par. 1 ; ATF 134 I 56, JdT 2009 I 229, consid. 5.2.
[248] MARTENET, p. 44. Voir aussi de cet avis : LEMPEN, Le port du hijab, p. 42.

[puisse] justifier l'interdiction faite à une femme d'adopter un comportement auquel, sans que la preuve contraire ait été apportée, elle consent librement »[249].

Concernant le genre, de nombreux stéréotypes peuvent également émerger. Par exemple, une femme détenant un style masculin est rapidement associée à l'orientation homosexuelle et peut se voir discriminer pour cette raison[250]. De plus, une personne trans peut être discriminée uniquement en raison de son identité. En effet, l'acceptation des personnes trans est encore en plein développement et de nombreux préjugés sont toujours présents[251]. En outre, une femme enceinte peut être considérée moins performante et critiquée en ce qu'elle continue à travailler alors qu'elle devrait se consacrer à sa vie de famille[252].

Cependant, tous ces stéréotypes ne peuvent justifier une décision négative de l'employeur. En effet, la CJUE indique, dans l'affaire ACHBITA, que « si un client [...] voulait exiger de l'entreprise de n'être servi que par des travailleurs d'une religion, d'une origine ethnique, d'une couleur de peau, d'un sexe, d'un âge ou d'une orientation sexuelle déterminés, ou par des travailleurs non handicapés, cela ne constituerait manifestement pas une demande légitime »[253]. L'employeur qui se conformerait à cette demande créerait une discrimination. Par exemple, le licenciement d'une personne d'origine macédonienne « parce que les clients ne voulaient pas de telles personnes »[254], a été jugé discriminatoire. On peut également étudier cette conclusion dans l'affaire BOUGNAOUI de la CJUE. Dans cette affaire, il a été jugé que le licenciement d'une personne portant le voile afin de satisfaire la volonté d'un client est discriminatoire[255]. Il en découle que le fait d'imposer un code vestimentaire sexué afin de satisfaire sa clientèle est directement discriminatoire. En effet, l'employeur n'est pas en droit, comme nous l'avons étudié, d'invoquer l'image de l'entreprise afin de se plier aux attentes stéréotypées de la clientèle. La même conclusion peut être étudiée concernant la femme enceinte si l'employeur s'appuie, pour le déplacement en *back office*, sur les critiques des clients à la vue d'une grossesse. Ainsi, « une demande, réelle ou supposée, de clients à caractère discriminatoire ne justifie pas la commission d'une discrimination »[256]. En effet, une

---

[249] COUREDH, 10 novembre 2005, arrêt *Sahin c. Turquie*, n°44774/98, Opinion dissidente de Mme la juge TULKENS, par. 12. Concernant l'autodétermination des femmes à porter le foulard, voir : COUREDH, 1er juillet 2014, arrêt *S.A.S c. France*, n°43835/11, par. 119.

[250] LEMPEN, Repenser la discrimination, pp. 227-228 ; STAUBER-MOSER/VOLODER, p. 121.

[251] CJCE, conclusions *P/S et Cornwall County Council* du 14 décembre 1995, aff. C-13/94, Rec. 1996, p. I-02143, par. 20. Ce paragraphe indique qu'il « convient d'admettre que le traitement défavorable subi par les transsexuels est, dans la plupart des cas, lié à une image négative, à une appréciation morale, qui n'ont rien à voir avec leurs capacités dans le monde du travail ». Voir aussi de cet avis : STAUBER-MOSER/VOLODER, p. 122.

[252] LEMPEN, Repenser la discrimination p. 240.

[253] CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 91. Il existe cependant des exceptions. Par exemple, après un viol, une femme peut valablement vouloir être traitée par du personnel féminin. Encore, le contrôle de passager à l'aéroport est légitimement exécuté par des agents de sécurité du même sexe (CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, nbp 47).

[254] PÄRLI, Religion, p. 91 faisant référence à : Tribunal des Prud'hommes de Zurich, arrêt du 13 janvier 2016, ARV 2006 S. 24. Voir aussi de cet avis : WÄLTY, pp. 15-16.

[255] CJUE, arrêt *Bougnaoui et ADDH*, par. 41. En effet, « la gêne ou la sensibilité de la clientèle d'une société commerciale, prétendument éprouvée à la seule vue d'un signe d'appartenance religieuse, ne constituerait [pas] un critère [...] opérant légitime, étranger à toute discrimination, justifiant de faire prévaloir les intérêts économiques ou commerciaux [...] sur la liberté fondamentale » (CJUE, arrêt *Bougnaoui et ADDH*, par. 17) ; KÜHLER/STERKI, pp. 163-164.

[256] MINÉ, p. 105 N 137 confirmé par : CJUE, conclusions *G4S Secure Solutions*, par. 55.

dictature de la clientèle concernant l'apparence physique des travailleurs n'est pas souhaitable.

Paradoxalement, en ce qui concerne la religion, la clause de neutralité est considérée comme un motif justificatif[257]. Pourtant, en pratique, le choix d'une entreprise d'opter pour une politique de neutralité est souvent dicté par le souci de satisfaire de manière anticipée les préférences et réactions stéréotypées de la clientèle[258]. Or, selon PÄRLI, « si les besoins des clients se heurtent aux besoins religieux, [...] le système juridique ne doit laisser aucune place à l'invocation des besoins des clients »[259]. L'introduction de mesures discriminatoires visant à combler la jauge de satisfaction de certains clients n'est pas la solution. MINÉ, à juste titre, indique que « l'entreprise n'est pas un *no man's land* par rapport à l'ordre juridique qui garantit la liberté religieuse »[260]. De plus, le Tribunal fédéral affirme, dans un cas de droit public, qu'il n'existe pas un droit à ne pas être confronté à une manifestation de la croyance d'autrui[261]. Ainsi, afin qu'une clause de neutralité soit acceptable, « il faudrait que la politique de neutralité ait été choisie uniquement pour des raisons internes à l'entreprise, c'est-à-dire sans tenir compte des souhaits des clients [...] »[262]. La rareté de cette constellation en pratique nous permet de douter du caractère légitime d'une telle politique et, de ce fait, d'une telle clause.

Finalement, l'introduction d'une clause de neutralité peut également être « à l'origine de discriminations dans lesquelles les liens entre la religion et le genre, et en partie aussi l'ethnie, se rejoignent »[263]. Cela a pour conséquence l'émergence d'une discrimination dite « multiple ». Cependant, cette discrimination n'est pas réellement consacrée en pratique. Nous allons désormais affirmer la nécessité de la considérer.

C. L'émergence non appliquée de la discrimination multiple

La discrimination multiple décrit « les discriminations fondées sur plusieurs critères »[264]. Cette forme de discrimination est explicitement traitée par la Convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)[265], par la CEDEF[266] et par les directives européennes[267]. Elle est également prévue par certains États dans leurs législations internes[268]. La législation helvétique, elle, ne prévoit pas

---

[257] CJUE, arrêt *G4S Secure Solutions*, par. 37. SCHUBERT y perçoit une certaine contradiction (SCHUBERT, p. 2586).
[258] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 320 ; MAHLMANN, p. 20 ; SCHUBERT, p. 2587 ; KÜHLER/STERKI, p. 126 ; LEMPEN, Le port du hijab, pp. 58-59. Selon LEMPEN, « la prise en considération des souhaits racistes ou sexistes de la clientèle est cachée derrière l'adoption d'une règle formellement neutre et devient dès lors admissible » (LEMPEN, Le port du hijab, p. 59).
[259] PÄRLI, Religion, p. 91. Traduit de l'allemand : « Wenn indes die Kundenbedürfnisse mit den grundrechtlich auch in Arbeitsverhältnissen zu respektierenden religiösen Bedürfnissen kollidieren, so darf die Rechtsordnung der Berufung auf Kundenbedürfnisse keinen Raum lassen ».
[260] MINÉ, p. 303 N 545. Voir aussi de cet avis : WOLMARK, p. 232. Selon WOLMARK, les clauses de neutralité sont des moyens pour l'employeur de « museler toute manifestation de convictions » (WOLMARK, p. 232).
[261] ATF 142 I 49, JdT 2016 I 67, consid. 10.1 ; HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 319.
[262] MAHLMANN, p. 20. Traduit de l'allemand : « müsste die Neutralitätspolitik allein aus firmeninternen Gründen gewählt worden sein, d.h. ohne Rücksicht auf Kundenwünsche [...] ».
[263] KÜHLER/STERKI, p. 122. Traduit de l'allemand : « Sie bewirken eine Benachteiligung, in der religiöse und geschlechtsbezogene, zum Teil auch ethnische Diskriminierungsanknüpfungen zusammentreffen ».
[264] LEMPEN, Repenser la discrimination, pp. 200-201. Voir aussi de cet avis : KLEBER, pp. 25-28.
[265] RS 0.109. *Ibidem*, p. 201.
[266] En effet, la CEDEF « prohibe les discriminations à l'égard des femmes sur la base du sexe, uniquement ou en combinaison avec d'autres critères protégés » (LEMPEN, Le port du hijab, p. 39). À ce sujet, voir : LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 201.
[267] Voir les directives 2000/78/CE et 2000/43/CE.
[268] Pour des exemples, voir : HERTIG RANDALL/KIBBOUA, pp. 312-313 ; ROUX, pp. 17-18 N 45.

la discrimination multiple[269]. Pourtant, celle-ci est essentielle afin de « mettre fin à l'unidimensionnalité des institutions de lutte contre les discriminations »[270].

La discrimination multiple englobe deux catégories de discriminations. La première consiste au cumul d'un « ou plusieurs critères [...] dans un même cas »[271]. Ces critères intensifient la discrimination et entrent « en jeu séparément »[272], de sorte que l'on parle de discrimination « composée, cumulative ou additionnelle »[273]. À titre d'illustration, si une entreprise préfère embaucher des hommes de nationalité suisse, « une femme (critère sexe) migrante (critère de la nationalité, voie de l'origine ethnique) a alors moins de chances qu'un homme du cru d'obtenir le poste, mais aussi moins de chances qu'une femme de la région ou qu'un homme migrant : les critères de discriminations s'additionnent »[274]. La seconde catégorie de discrimination apparaîtrait lorsque l'inégalité de traitement résulte de l'interaction de plusieurs critères liés et inséparables[275]. Cette forme dite inter-sectionnelle vise à « mettre l'accent sur la manière dont les autorités et/ou la société perçoivent et traitent la personne »[276]. À titre illustratif, les perceptions stéréotypées liées au port du voile nient celui-ci comme étant l'exercice de la liberté religieuse[277]. Pourtant, « le voile peut tout à fait être un moyen librement choisi pour certaines femmes musulmanes afin de mener une vie autonome sans être en rupture avec leur culture d'origine »[278]. Concernant la discrimination inter-sectionnelle, les femmes voilées possèdent deux à trois critères inextricablement liés. En effet, ces femmes risquent de subir des discriminations concernant l'enchevêtrement du critère du genre, de la religion et possiblement de l'origine ethnique[279]. Cependant, jusqu'alors, l'examen du potentiel discriminatoire des clauses de neutralité s'est concentré sur la discrimination sur la base de la conviction religieuse[280]. En effet, comme vu précédemment, la Suisse n'incrimine pas la discrimination multiple. De plus, bien que les directives européennes prévoient cette forme, elles ne l'interdisent ni ne la définissent pas expressément[281]. De surcroît, en prévoyant chaque critère dans un instrument séparé, « la législation antidiscriminatoire favorise une approche cloisonnée et n'est pas propice à une analyse sous l'angle des discriminations multiples »[282]. On peut également y percevoir une certaine hiérarchie des facteurs discriminatoires : certains facteurs l'emporteraient sur les autres[283].

---

[269] HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 22.
[270] ROUX, p. 15 N 39.
[271] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 294. Voir aussi de cet avis : ROUX, p. 7 N 19 ; KURT, p. 163 ; NAGUIB, p. 235.
[272] NAGUIB, p. 235. Traduit de l'allemand : « separat zum Tragen kommt ».
[273] KLEBER, p. 35.
[274] *Ibidem*.
[275] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 294 ; KLEBER, p. 34 ; NAGUIB, p. 236.
[276] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 296. Voir aussi de cet avis : KURT, pp. 163-164 ; JOLLER, pp. 270-271.
[277] Cf. *supra* p. 23.
[278] Cour constitutionnelle allemande, arrêt du 24 septembre 2003, 2 BvR 1436/02, par. 52. Traduit de l'allemand : « [...] kann das Kopftuch für junge muslimische Frauen auch ein frei gewähltes Mittel sein, um ohne Bruch mit der Herkunftskultur ein selbstbestimmtes Leben zu führen ». Voir aussi : ATF 142 I 49, JdT 2016 I 67, consid. 8.2.3.
[279] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 295. En effet, si le code vestimentaire concerne surtout les femmes, alors il faut retenir une discrimination indirecte à raison du sexe et à raison de la religion (UEBERSCHLAG, p. 22 N 57). Voir aussi de cet avis : COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME (CCPR), Constatations CCPR, N 8.13.
[280] UEBERSCHLAG, p. 22 N 56 ; HERTIG RANDALL/KIBBOUA, pp. 311-312 ; LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 215. Voir par exemple les affaires *G4S Secure Solution* et *Bougnaoui et ADDH* de la CJUE.
[281] KLEBER, p. 276 ; HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 312.
[282] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, p. 312. Voir aussi de cet avis : NAGUIB, p. 238 ; KLEBER, p. 276.
[283] ROUX, p. 16 N 42.

Admettre cette forme de discrimination est essentielle, car « il paraît urgent que le droit se dote de moyens contraignants et d'une méthodologie rigoureuse pour couper avec la logique unidimensionnelle du droit antidiscriminatoire »[284]. De plus, la discrimination multiple permet « non seulement de dévoiler les conséquences genrées des clauses de neutralité dans l'entreprise, mais présente aussi un intérêt stratégique d'une procédure judiciaire en Suisse »[285]. Enfin, bien qu'aucune réponse ne soit réellement ressortie concernant la sanction d'une telle discrimination, elle pourrait « être regardée comme une circonstance aggravante justifiant une réparation plus intense »[286]. La sanction ayant une fonction utilitaire[287], il est primordial, pour les victimes, la société, et les auteurs, d'y consacrer une répression spécifique.

Concernant la méthodologie, afin de constater une telle discrimination, il conviendra, pour le cas du voile, de comparer « la situation des femmes et des hommes de confession musulmane »[288] et non de comparer, comme l'a fait la CourEDH et la CJUE[289], la situation « entre femmes et hommes, toutes religions confondues, portant un signe religieux dans le cadre de leur activité professionnelle »[290]. À ce sujet, un grand pas a été accompli en 2018 par le Comité des droits de l'homme (ci-après : CDH) dans l'affaire Baby Loup[291]. Cette affaire traite du licenciement d'une femme travaillant dans une crèche privée au motif qu'elle ne veuille pas retirer son voile alors que le règlement intérieur imposait une politique de neutralité. Le CDH a conclu qu'il existait une « discrimination inter-sectionnelle basée sur le genre et la religion »[292]. Cependant, ce qui aurait pu faire évoluer la jurisprudence internationale, ne s'est pas produit. En effet, dans le dernier arrêt de la CJUE, une requérante a plaidé une discrimination indirecte fondée sur le sexe ainsi qu'une discrimination fondée sur la religion. En posant une question préjudicielle à la CJUE fondée sur la directive 2000/78/CE, le motif de discrimination en raison du sexe a été écarté car il ne relevait pas du champ d'application de cette directive[293]. Elle ne s'est donc, de façon regrettable, pas prononcée sur cet élément.

La discrimination multiple, invisible en pratique, est nécessaire pour évaluer la discrimination effective dans sa globalité. Cependant, cette lacune n'est pas unique en droit helvétique comme nous allons désormais le démontrer.

---

[284] *Ibidem*, pp. 18-19 N 47.
[285] LEMPEN, Le port du hijab, p. 67. Voir par exemple l'allègement du fardeau de la preuve prévu par l'art. 6 LEg alors que l'art. 328 CO demande la preuve complète de l'art. 8 CC (GEISER, p. 162 ; HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 27). Pour un cas d'application d'un tel allègement, voir : ATF 130 III 145, consid. 4.2. Pour un exemple de législation nationale qui prévoit un allégement de manière générale, voir législation française (Code du travail, art. L. 1134-1) ; PESKINE/WOLMARK, p. 251-252.
[286] MINÉ, p. 495 N 991. Voir aussi de cet avis : KLEBER, p. 274.
[287] NAGUIB/PÄRLI, pp. 463-463 ; ROUX, p. 16 N 42.
[288] LEMPEN, Le port du hijab, p. 49. Voir aussi de cet avis : LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 213.
[289] COUREDH, décision sur la recevabilité, arrêt *Dahlab c. Suisse*, par. 2 ; CJUE, conclusions *G4S Secure Solution*, par. 121.
[290] LEMPEN, Le port du hijab, pp. 49 et 55.
[291] COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME (CCPR), Constatations CCPR.
[292] *Ibidem*, N 8.13. Voir aussi de cet avis : LEMPEN, Repenser la discrimination, p. 215.
[293] CJUE, arrêt *WABE*, par. 58.

D. Le caractère incomplet du droit suisse en la matière

Comme vu précédemment, le droit suisse ne contient de lois spéciales contre les discriminations en droit du travail qu'en ce qui concerne l'égalité des sexes (LEg) et le handicap (LHand)[294]. L'efficacité du droit suisse suscite de ce fait des interrogations « en raison de ses carences en matière de protection juridique contre la discrimination »[295]. Plus précisément, la Suisse a été « priée [...] de créer une législation globale contre les discriminations et d'assurer une mise en œuvre effective de son obligation de protéger tous les êtres humains contre [celles-ci] »[296]. Par l'introduction d'une telle loi, la Confédération helvétique se conformerait à son mandat visant à faire bénéficier toutes les minorités susceptibles d'être touchées par la discrimination de réduction d'obstacles au recours juridique[297]. Cependant, en dépit de ces recommandations, le Conseil fédéral a défendu que le droit suisse garantissait un cadre juridique suffisamment protecteur contre la discrimination[298]. À mon sens, ceci est critiquable.

Bien que la jurisprudence et la législation européenne offrent « des repères intéressants pour nourrir des réflexions en Suisse »[299], une loi générale d'interdiction des discriminations s'avérerait utile. En effet, la LEg instaure l'allègement du fardeau de la preuve, la protection contre les congés rétorsion, la gratuité de la procédure devant les tribunaux cantonaux et la qualité pour agir des organisations[300]. Ces mesures devraient bénéficier à toutes les personnes touchées par la discrimination, quel qu'en soit le critère. Or, par exemple, selon le Conseil fédéral, bien que « la réduction de la norme de preuve à une preuve *prima facie* [...] avec un renversement [...] de la charge de la preuve [puisse] être utile pour prouver la discrimination »[301], cela « entrainerait des difficultés dans la pratique »[302]. En effet, un tel allégement « requerrait un consensus sur le fait que ces victimes méritent une meilleure protection que celles qui ont fait l'objet d'un licenciement abusif »[303]. Cette position est, selon moi, difficile à soutenir. En effet, le Conseil fédéral ne prend pas du tout en considération que la législation actuelle règle de manière inégale les critères de discrimination. Le droit suisse accepte indirectement une différence entre les facteurs discriminatoires, ce que, par exemple, le droit européen ne connait pas.

Par ailleurs, malgré un rapport édité par le Centre suisse de compétence pour les droits humains indiquant les lacunes de la Suisse en la matière ainsi que l'annonce de plusieurs recommandations, parmi lesquelles un plan d'action spécifique[304], le Conseil

---

[294] NAGUIB/PÄRLI, p. 447.
[295] HUMANRIGHTS, Développement juridique, par. 1. Voir aussi de cet avis : KÜHLER/STERKI, p. 134 ; GLOOR, p. 15.
[296] *Ibidem.* Pour les recommandations concernant l'adoption d'une loi générale, voir : CCPR, Examen des rapports, N 10 ; CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, Examen conformément aux art. 16 et 17, N 7 ; RECHSTEINER, Initiative.
[297] NAGUIB, p. 239.
[298] CF, Rapport en réponse au postulat Naef, p. 13 N 4.1.
[299] HERTIG RANDALL/KIBBOUA, pp. 292-293.
[300] BFEG, Portail web section droit.
[301] NAGUIB/PÄRLI, pp. 474-475. Traduit de l'allemand : « die Beweismassreduktion auf die Glaubhaftmachung (anstatt eines Vollbeweises) mit […] Beweislastumkehr für den Nachweis einer Diskriminierung hilfreich sein kann ».
[302] HUMANRIGHTS, Développement juridique, par. 3. En effet, cela porterait atteinte à la liberté contractuelle (RECHSTEINER, Initiative, position d'Alfred HEER lors du débat du Conseil national).
[303] CF, Rapport en réponse au postulat Naef, pp. 14-15 N 4.2.3.
[304] KÄLIN/LOCHER, p. 103.

fédéral montre ses réticences[305]. Il reconnait les faiblesses de l'ordre juridique helvétique mais rejette, de justesse, le plan d'action[306]. Finalement, l'un des points positifs du rapport de l'exécutif fédéral est qu'il indique que des efforts concernant la sensibilisation doivent être entrepris[307]. En effet, concernant les personnes trans, l'étude de PARINI prouve que « plus de la moitié des entreprises [...] prennent des mesures de prévention qui se limitent souvent à l'adoption d'un principe de non-discrimination lié à l'orientation sexuelle [...], mais qui ne prévoit presque jamais le principe de non-discrimination en raison de l'identité de genre »[308]. Il serait donc opportun de sensibiliser les entreprises à l'établissement d'un règlement vestimentaire inclusif. À titre illustratif, une entreprise pourrait adopter un uniforme masculin et féminin tout en laissant le choix aux salariés de se conformer à l'un ou l'autre. De plus, concernant les discriminations en général, le Conseil fédéral indique que « les victimes et leurs représentants connaissent trop peu le droit matériel et les moyens d'action dont ils disposent »[309]. Ce phénomène est notamment observable par le peu de jurisprudence concernant la discrimination fondée sur la grossesse[310], le genre[311] ou la religion en entreprise privée. Finalement, l'exécutif fédéral « considère qu'il est important d'entreprendre une sensibilisation à la discrimination multiple »[312]. Or, « qu'est-ce qui pourrait [...] amener cette sensibilisation, si aucun instrument légal approprié n'est mis à disposition ? »[313]. Comme l'indique à juste titre FIBBI, bien plus que des actions individuelles des entreprises, « l'établissement de la norme d'égalité est indispensable à la prise de conscience de la discrimination »[314].

IV. Conclusion

Le code vestimentaire, règlement pouvant être adopté par l'employeur, peut notamment s'avérer discriminatoire en raison du genre et de la religion si les différences de traitement qu'il crée ne sont pas justifiées. Les motifs justificatifs sont variés et comprennent des impératifs de sécurité, de santé, d'hygiène ou des besoins inhérents à l'image de l'entreprise. Cependant, concernant cette image, l'on ne saurait tolérer toutes les directives introduites par l'employeur pour satisfaire sa clientèle.

En Suisse, les personnes trans et les femmes enceintes bénéficient de la LEg pour les protéger contre les discriminations dans le domaine professionnel. Cette protection juridique leur permet notamment de bénéficier d'un accès facilité à la justice. Cependant, cette loi est encore insuffisamment connue et appliquée, de sorte qu'un effort dans la sensibilisation est nécessaire. Concernant spécifiquement le code vestimentaire, il serait préférable, pour les personnes trans, de leur laisser le choix entre l'uniforme masculin ou féminin. Si un uniforme unisexe est instauré, alors il

[305] CF, Rapport en réponse au postulat Naef, pp. 13-16.
[306] CN, Procès-verbal de vote, p. 1.
[307] CF, Rapport en réponse au postulat Naef, pp. 17-18 N 4.3.4. Voir aussi de cet avis : STAUBER-MOSER/VOLODER, p. 121 ; HAUSAMMANN/DE PIETRO, p. 42.
[308] PARINI, LGBT, p. 15.
[309] CF, Rapport en réponse au postulat Naef, p. 17 N 4.3.4. Voir aussi de cet avis : NAGUIB/PÄRLI, p. 463 ; CF, Rapport relatif à l'évaluation, p. 3092 N 8.2.5 ; WÄLTY, p. 74.
[310] GIAUQUE, pp. 163-164.
[311] CF, Rapport en réponse au postulat Naef, p. 9.
[312] CF, Rapport en réponse au postulat Naef, p. 18 N 4.3.4.
[313] HUMANRIGHTS, Décevant rapport, par. 14.
[314] FIBBI, slide 30.

faudrait qu'elles puissent manifester leur féminité ou masculinité autrement. En ce qui concerne la femme enceinte, il serait raisonnable de prévoir une protection spécifique supplémentaire permettant une alternative à l'uniforme en faveur de tenues confortables, le tout en pouvant préserver son poste[315].

En raison de l'absence malheureuse de consécration juridique couvrant l'ensemble des critères de discrimination de l'art. 8 al. 2 Cst., les personnes religieuses souffrent d'une protection lacunaire contre les discriminations dans le domaine professionnel[316]. Concernant le code vestimentaire, la justification d'une inégalité par des impératifs de santé, de sécurité ou d'hygiène l'emportera toujours s'ils sont justifiés. En revanche, la clause de neutralité suscite débat. En effet, bien que celle-ci soit licite au regard du droit européen et qu'elle puisse justifier une inégalité de traitement, elle est en pratique très souvent utilisée afin de répondre de manière anticipée aux préjugés racistes et stéréotypés de la clientèle. Cette situation intolérable nous permet de nous interroger sur la légitimité de ladite clause.

Le droit européen, lui, met en œuvre le droit antidiscriminatoire de manière plus complète en prévoyant différentes directives couvrant l'essentiel des critères discriminatoires. Cependant, en prévoyant différents instruments en fonction du critère, le droit européen a pour effet de « compartimenter [les discriminations] de telle sorte que l'action contre la discrimination peut participer [...] à l'invisibilité des [cas] [...] complexes »[317]. La réalité juridique est par conséquent regrettable : « les plus vulnérables sont les moins protégés »[318]. Pourtant, la lutte contre les discriminations « est l'une des tâches [...] les plus urgentes du droit du travail » [319]. Aussi, comme le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : BFEG) l'estime, « nous pouvons et nous devons mieux faire »[320]. D'ailleurs, la « Stratégie Égalité 2030 » vise notamment à « mettre l'accent sur la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle [...] et la lutte contre la discrimination »[321]. Bien que restreintes, les mesures envisagées par le BFEG sont une avancée dans l'échiquier politique et juridique, et permettront, pour autant que la Stratégie Égalité 2030 soit couronnée de succès, l'ouverture à une évolution étendue pour la lutte contre toutes les discriminations.

[315] BRUNELLE, p. 197.
[316] En effet, par exemple, l'art. 328 CO s'applique et la preuve à apporter du traitement défavorable est celle de l'art. 8 CC.
[317] KLEBER, p. 297. Ainsi, le droit européen ne réprime pas encore spécifiquement la discrimination par le cumul de critère. Ce reproche peut également être adressé au droit helvétique.
[318] *Ibidem*, p. 3.
[319] PESKINE/WOLMARK, p. 247 N 379.
[320] BFEG, Stratégie Égalité 2030, p. 4 B.
[321] *Ibidem*. À noter cependant que cela ne concerne que l'égalité des sexes.

V. Annexe

Sur la page qui suit[322] se trouve un arrêt fictif de la CourEDH inventé par mes soins. Cet arrêt se veut expéditif et seuls les éléments essentiels y sont abordés. L'aspect procédural n'est, de ce fait, pas traité en profondeur. De plus, il s'inspire et reprend plusieurs jurisprudences de la CourEDH :

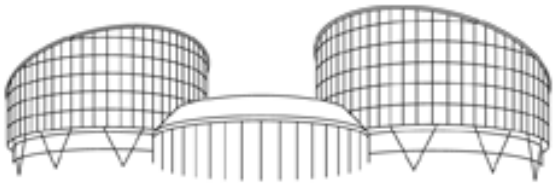
Concernant la forme :

- COUREDH, 15 janvier 2013, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, aff. jointes n°48420/10, n°59842/10, n°51671/10 et n°36516/10.

Concernant le fond :

- COUREDH, 11 juillet 2002, arrêt *Christine Goodwin c. Royaume-Uni*, n°28957/95.
- COUREDH, 15 janvier 2013, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, aff. jointes n°48420/10, n°59842/10, n°51671/10 et n°36516/10.
- COUREDH, 10 mars 2015, arrêt *Y.Y c. Turquie*, n°14793/08.
- COUREDH, 9 juillet 2020, arrêt *Y.T c. Bulgarie*, n°41701/16.

[322] Cf. *infra* p. 32.



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

QUATRIÈME SECTION

AFFAIRE DUPONT c. SUISSE
(Requête n° 202111/40)

ARRÊT

1er juillet 2021

DÉFINITIF

1er décembre 2021

Cet arrêt est devenu définitif en vertu de l'art. 44 § 2 de la Convention

En l'affaire Dupont c. Suisse,

La Cour européenne des droits de l'homme (quatrième section), siégeant en une chambre composée de :

Yonko Grozev, *président*,
Faris Vehabović,
Iulia Antoanella Motoc,
Armen Harutyunyan,
Ana Maria Guerra Martins,
Jolien Schukking
Pere Pastor Vilanova, *juges*

Et de Andrea Tamietti, *greffier de section*,

Après en avoir délibéré en Chambre du Conseil les 3 mars et 15 juin 2020,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette dernière date :

PROCÉDURE

1. À l'origine de l'affaire se trouve une requête (n°202111/40) dirigée contre la Suisse et dont une ressortissante, Mme Olivia Dupont, a saisi la Cour le 12 juin 2018.

2. La requérante a été représentée par LGBT* AvocatsLaw, un cabinet sis à Genève. Le gouvernement helvétique (« le Gouvernement ») a, quant à lui, été représenté par son agent, M. N. Neutralis.
3. La requérante soutenait en particulier que le droit national n'avait pas adéquatement protégé son expression de genre. Mme Dupont se plaignait en particulier de restrictions au port de tenues féminines en raison de l'introduction d'un uniforme dans l'entreprise qui l'employait. Mme Dupont invoquait une violation de l'art. 8 CEDH combiné avec l'art. 14 CEDH.
4. Une audience publique s'est déroulée au Palais des droits de l'homme, à Strasbourg, le 3 mars 2020 (art. 59 § 3 du règlement).

Ont comparu :

- *Pour le Gouvernement*
  M. N NEUTRALIS — *agent,*
  Me K. RANDA,
  M. V. JAMES, — *conseils,*
  Mme R. WAGEN,
  MM. L. HORNER,
  E. PINTO, — *conseillers ;*
- *Pour le requérant*
  Me G. CARLEURI,
  Me P. PONOLAERE, — *conseils,*
  Me M. JOVENOVIC,
  Mme F. MBANGDO, — *conseillers ;*

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

5. La requérante, Mme Dupont, est née en 1974 et habite à Genève.
6. Les faits d'espèce, tels qu'exposés par la partie, peuvent se résumer comme suit :
7. Mme Dupont est biologiquement de sexe masculin et a vécu toute sa vie à Genève. En 2010, Mme Dupont revendiqua se sentir « femme » et vouloir désormais exprimer son identité de genre. Elle commença dès lors à s'habiller avec des vêtements dits « féminins ».
8. Depuis 1995, Mme Dupont travaille en tant que vendeuse dans la coopérative Migros, une société privée.
9. Migros impose à tout son personnel en contact avec le public de revêtir un uniforme. Cet uniforme se compose d'un pantalon foncé et d'une chemise unisexe orange et bordeaux. Le code vestimentaire prévoit cependant que le port de bijoux, de maquillage et le choix de coiffure est laissé au libre-arbitre des employés.

10. Dès 2010, Mme Dupont demanda à son employeur de changer le code vestimentaire car elle souhaitait manifester sa féminité conformément à son identité de genre. Elle souhaitait porter des vêtements féminins et non-unisexes. Migros lui indiqua qu'il n'était pas possible de changer l'uniforme, mais que si elle le désirait, elle pourrait manifester autrement sa part de féminité (par du maquillage, des bijoux ou une coiffure).
11. Mme Dupont obtempéra pendant cinq années en portant l'uniforme. Cependant, le 15 mars 2016, elle décida de ne pas se conformer à ce code vestimentaire. Elle fut dès lors renvoyée chez elle sans paiement du salaire aussi longtemps qu'elle ne se conformerait pas à l'uniforme. Le 16 avril 2016, un poste administratif sans contact avec la clientèle, pour lequel elle n'aurait pas à revêtir l'uniforme, lui fut proposé. Cependant, elle le refusa.
12. Le 27 mai 2016, Mme Dupont saisit le Tribunal des prud'hommes demandant une réparation pour discrimination indirecte contraire à l'art. 3 LEg. Le Tribunal la débouta en jugeant que l'alternative à l'expression de genre à travers du maquillage et autres moyens suffisait. De plus, il invoqua qu'un déplacement en *back office* avait été prévu pour la requérante mais que celle-ci l'avait décliné.
13. Mme Dupont forma recours devant la Chambre des Prud'hommes, qui la débouta le 16 avril 2017 pour les mêmes raisons.
14. Mme Dupont forma un recours devant la Chambre d'appel du Tribunal fédéral, qui la débouta le 4 novembre 2017. Mme Dupont avait notamment soutenu qu'un aménagement raisonnable aurait pu être mis en place par Migros. En effet, elle indiquait que le port de vêtements genrés unicolores avec un badge suffisait aux fins de reconnaissance par la clientèle. Cet uniforme serait dès lors en adéquation avec l'identité de genre et l'identification des employés par la clientèle. Le Tribunal fédéral ne se prononça pas sur cet élément et reprit les conclusions des instances précédentes.

II. ÉLÉMENTS PERTINENTS DE DROIT INTERNE

15. L'art. 3 de la Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes dispose :

« Art. 3 Interdiction de discriminer

[1] Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

[2] L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

[3] Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes ».

16. L'identité de genre est comprise dans la notion de sexe[323]. Faisant partie inhérente de l'identité de genre, une personne trans doit pouvoir exprimer son genre socialement vécu[324].
17. Le Conseil fédéral définit la discrimination dans son Message concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femme et hommes[325]. Selon lui, « une discrimination est dite « *directe* » lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement »[326]. En revanche, « la discrimination est [...] qualifiée d'« *indirecte* » lorsque le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement »[327].

EN DROIT

(...)

18. La requérante allègue que l'obligation du port d'une tenue unisexe l'a discriminée conformément au respect de la vie privée garanti par l'art. 8 CEDH en combinaison avec l'art. 14 CEDH.

L'art. 8 dispose :

> « 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
> 2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »
>
> (...)

L'art. 14 dispose :

> « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »
>
> (...)

III. SUR LE FOND

A. Thèses des parties

1. Le Gouvernement

---

[323] LEMPEN, Le point sur la LEg, p. 266.
[324] COUREDH, 11 juillet 2002, arrêt *Christine Goodwin c. Royaume-Uni*, n°28957/95, par. 90.
[325] CONSEIL FÉDÉRAL, Message concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et l'arrêté fédéral relatif à une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale, 24 février 1993, FF 1993 p. 1163ss.
[326] CONSEIL FÉDÉRAL, FF 1993, p. 1210.
[327] *Ibidem.*

19. Le Gouvernement soutient que la manifestation de l'identité de genre est un droit de la requérante mais que l'employeur, pour des raisons commerciales, peut justifier l'obligation d'un code vestimentaire.
20. Le Gouvernement retient également qu'un aménagement raisonnable a été prévu par l'employeur. Il indique qu'un déplacement dans un autre service sans contact avec la clientèle a été instauré pour l'employée mais que celle-ci l'a refusé. De plus, il soutient que l'employeur n'est pas opposé à l'expression de féminité ou masculinité. En effet, ce dernier accorde aux employés de porter des bijoux, du maquillage, etc...
21. À titre subsidiaire, le Gouvernement soutient que, dans le cas présent, les mesures prises par l'employeur étaient proportionnées à un but légitime. Migros prouve que « le port de l'uniforme joue un rôle important dans le maintien d'une image professionnelle et pour mieux distinguer sa marque, et qu'elle avait contractuellement le droit d'insister pour que ses employés le revêtent »[328].

2. La requérante

22. La requérante estime que le code vestimentaire, en violation de l'art. 8 CEDH, est incompatible avec son identité de genre. Elle estime en outre que cet uniforme n'est pas proportionné et qu'il lui causerait ainsi une discrimination indirecte au sens de l'art. 14 CEDH. Elle invoque notamment la possibilité d'adopter un code vestimentaire unicolore avec un badge.
23. La requérante considère que le droit interne, tel qu'interprété et appliqué par les juridictions suisses dans son cas, n'a pas adéquatement protégé ses droits découlant des art. 8 et 14 CEDH. Alors qu'elle souhaitait exprimer son identité de genre en portant des tenues féminines, le droit national lui a refusé toute protection en raison du potentiel juste motif que détenait son employeur.

B. Appréciation de la Cour

1. Principes généraux découlant de l'art. 8 CEDH

24. « La Cour observe que le droit au respect de la vie privée comprend l'identification sexuelle comme un aspect de l'identité personnelle. Cela concerne tous les individus, y compris les personnes transgenres, comme le requérant, qu'elles souhaitent ou non commencer un traitement de réassignation sexuelle agréé par les autorités (*A.P., Garçon et Nicot c. France,* nos 79885/12 et 2 autres, §§ 92-94, 6 avril 2017, et *X c. l'ex-République yougoslave de Macédoine,* no 29683/16, § 38, 17 janvier 2019) »[329]

[328] CourEDH, 15 janvier 2013, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, aff. jointes n°48420/10, n°59842/10, n°51671/10 et n°36516/10, par. 61.
[329] CourEDH, 9 juillet 2020, arrêt *Y.T c. Bulgarie*, n°41701/16, par. 37.

25. « La Cour rappelle avoir déjà souligné à de multiples reprises que la notion de « *vie privée* » est une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive. Cette notion recouvre non seulement l'intégrité physique et morale de l'individu (*X et Y c. Pays-Bas*, 26 mars 1985, § 22, série A no 91), mais aussi parfois des aspects de l'identité physique et sociale de celui-ci (*Mikulić c. Croatie*, no 53176/99, § 53, CEDH 2002-I). Des éléments tels que le nom, l'identité, l'orientation et la vie sexuelles relèvent de la sphère personnelle protégée par l'article 8 de la Convention (*Dudgeon c. Royaume-Uni*, 22 octobre 1981, § 41, série A no 45, *B. c. France*, 25 mars 1992, § 63, série A no 232-C, *Burghartz c. Suisse*, 22 février 1994, § 24, série A no 280-B, *Laskey, Jaggard et Brown c. Royaume-Uni*, 19 février 1997, § 36, *Recueil des arrêts et décisions* 1997-I, et *Smith et Grady c. Royaume-Uni*, nos 33985/96 et 33986/96, § 71, CEDH 1999-VI) »[330].
26. « L'article 8 protège également le droit au développement personnel et le droit d'établir et d'entretenir des rapports avec d'autres êtres humains et avec le monde extérieur (*Schlumpf c. Suisse*, no 29002/06, § 77, 8 janvier 2009). À cet égard, la Cour considère que la notion d'autonomie personnelle reflète un principe important qui sous-tend l'interprétation des garanties de l'article 8 (*Prettyc. Royaume-Uni*, no 2346/02, § 61, CEDH 2002-III) »[331].
27. « La Cour rappelle en outre qu'elle a dit à maintes reprises au fil de sa jurisprudence que, la dignité et la liberté de l'homme étant l'essence même de la Convention, le droit à l'épanouissement personnel et à l'intégrité physique et morale des transsexuels est garanti (*Christine Goodwin c. Royaume-Uni*[GC], no 28957/95, § 90, CEDH 2002-VI, *Van Kück c. Allemagne*, no 35968/97, § 69, CEDH 2003-VII, et *Schlumpf*, précité, § 101). De même, elle a reconnu qu'il peut y avoir une atteinte grave à la vie privée lorsque le droit interne est incompatible avec un aspect important de l'identité personnelle (*Christine Goodwin*, précité, § 77) »[332].
28. La Cour estime utile de relever que le droit suisse du travail prévoit la protection contre les atteintes discriminatoires que peuvent subir les personnes trans. En effet, l'art. 3 de la LEg trouve application et protège notamment les personnes trans contre les discriminations directes et indirectes qu'elles peuvent subir.
29. La Cour estime que l'art. 8 de la Convention trouve application en sa partie relative à « la vie privée ». La vie privée couvre l'identité physique et le droit de manifester l'identité de genre socialement vécue. En effet, l'individu trans doit pouvoir, grâce à son autonomie personnelle, exprimer son genre en adoptant l'apparence qu'il souhaite.

2. Principes généraux découlant de l'art. 14 CEDH

[330] COUREDH, 10 mars 2015, arrêt *Y.Y c. Turquie*, n°14793/08, par. 56.
[331] *Ibidem*, par. 57.
[332] *Ibidem*, par. 58.

30. « La Cour a établi dans sa jurisprudence que seules les différences de traitement fondées sur une caractéristique identifiable (« *situation* ») sont susceptibles de revêtir un caractère discriminatoire aux fins de l'article 14 (*Carson et autres c. Royaume-Uni* [GC], no 42184/05, § 61, CEDH 2010) »[333]. Le « sexe » est expressément mentionné à l'article 14 parmi les motifs de discrimination interdits.
31. La notion de sexe englobe également l'identité de genre et, ainsi, les personnes trans.
32. « En principe, pour qu'un problème se pose au regard de l'article 14, il doit y avoir une différence dans le traitement de personnes placées dans des situations analogues ou comparables (*Burden c. Royaume-Uni* [GC], no 13378/05, § 60, CEDH 2008). Toutefois, ce n'est pas la seule facette de l'interdiction de toute discrimination énoncée par l'article 14. Le droit de jouir des droits garantis par la Convention sans être soumis à discrimination est également transgressé lorsque, sans justification objective et raisonnable, les États n'appliquent pas un traitement différent à des personnes dont les situations sont sensiblement différentes (*Thlimmenos*, précité, § 44, *D.H. et autres c. République tchèque* [GC], no 57325/00, § 175, CEDH 2007-IV, et *Runkee et White c. Royaume-Uni*, nos 42949/98et 53134/99, § 35, 10 mai 2007) »[334].
33. « Une telle distinction entre personnes dans une situation comparable – ou un tel défaut de traitement différent entre personnes dans des situations sensiblement différentes – est discriminatoire si l'un ou l'autre manque de justification objective et raisonnable, c'est-à-dire si l'un ou l'autre ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'y a aucun rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. Par ailleurs, les États contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure des différences entre des situations à d'autres égards analogues justifient des distinctions de traitement (*Burden*, précité, § 60). L'étendue de cette marge d'appréciation varie selon les circonstances, les domaines et le contexte (*Carson et autres*, précité, § 61) »[335].

3. Application des principes susmentionnés aux faits de la cause

34. Il n'est pas contesté que la volonté de Mme Dupont de manifester sa féminité était motivée par son identité de genre différente de son identité biologique. La Cour considère que Mme Dupont est protégée par les art. 8 et 14 CEDH en raison de son sexe.
35. Mme Dupont était employée de la Migros. Le 15 mars 2016, son employeur la renvoya chez elle car elle refusait de porter l'uniforme. Il s'agissait dès lors d'une violation du code vestimentaire de l'entreprise. Le 16 avril 2016,

[333] COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 86.
[334] *Ibidem*, par. 87.
[335] *Ibidem*, par. 88.

on lui proposa un poste administratif pour lequel le port de l'uniforme n'était pas nécessaire, ce que Mme Dupont refusa.

36. La Cour retient des développements doctrinaux qu'un code vestimentaire sans justification objective est discriminatoire, s'il vise à assigner une personne à un genre non souhaité[336]. *In casu*, lors de l'examen de la proportionnalité des mesures prises par la Migros, « les juridictions nationales, à tous les degrés, ont estimé que le but poursuivi par ce code était légitime, à savoir véhiculer une certaine image de l'employeur et mieux distinguer sa marque et son personnel »[337]. Le Tribunal fédéral s'est appuyé sur les développements de la Cour des prud'hommes, plus particulièrement sur les faits suivants : « bien qu'en vigueur depuis plusieurs années, le code vestimentaire n'avait causé aucun problème connu à la requérante ni à aucun autre employé »[338]; Mme Dupont s'en était plainte mais avait décidé de se conformer au code vestimentaire pendant cinq années ; Mme Dupont avait ensuite décidé de se rendre au travail sans porter l'uniforme requis ; Mme Dupont a toujours eu la possibilité de se maquiller, de porter des bijoux et de se coiffer comme elle le souhaitait ; Mme Dupont s'est vue offrir un poste administratif mais a décliné cette offre[339].
37. Pris ensemble, ces éléments ont atténué la portée de l'ingérence subie par la requérante et doivent être pris en considération. « De plus, lorsqu'elles apprécient la proportionnalité de mesures prises par une société privée à l'égard de son employé, les instances nationales, en particulier les tribunaux, disposent d'une marge d'appréciation »[340]. La Cour conclut que les mesures de l'employeur étaient proportionnées au but visé et que ce but était légitime. En effet, l'image de l'entreprise est considérée comme un but légitime. Concernant l'argument de la requérante de porter une tenue unicolore avec le port d'un badge, la Cour note qu'un tel *dress code* est effectivement prévu par diverses entreprises privées. À titre illustratif, elle pointe le code vestimentaire prévu par Manor laissant le libre-choix aux employés de leurs vêtements. La seule restriction concerne la couleur de ces vêtements qui se doit d'être noire. La Cour affirme qu'un tel code vestimentaire est en adéquation avec l'identité de genre. Cependant, la Cour retient que la couleur noire (Manor) correspond au logo commercial de cette entreprise. Il serait inadéquat d'imposer aux employés de la Migros de se vêtir de vêtements personnels orange et bordeaux. En effet, de tels vêtements ne sont pas habituels dans les garde-robes. De plus, il serait disproportionné de demander à l'employeur (Migros) de financer des vêtements orange et bordeaux genrés car cela impliquerait la création de plusieurs centaines de milliers de pièces à double[341]. La Cour retient également que la Migros

[336] LEMPEN/SHEYBANI, p. 93.
[337] COUREDH, arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, par. 93.
[338] *Ibidem.*
[339] *Ibidem.*
[340] *Ibidem*, par. 94.
[341] Pour les chiffres, voir : MIGROS, Nouveaux habits. À noter que Manor ne finance pas les vêtements de ses employés, mais leur octroie un rabais de 50% sur les tenues noires disponibles en magasin. La Migros n'étant pas

accorde le droit de manifester la part de féminité autrement (coiffure, maquillage, bijoux).

38. La Cour en conclut que les instances nationales ont suffisamment protégé le droit de la requérante à manifester son identité de genre. Au vu de cette conclusion, aucune discrimination indirecte de l'art. 8 combiné avec l'art. 14 de la Convention n'intervient.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

(...)

1. *Dit*, à l'unanimité, qu'il n'y a pas eu violation de l'art. 8 combiné avec l'art. 14 de la Convention à l'égard de la requérante.

Andrea Tamietti,	Yonko Grozev
Greffier	Président

de prime abord un magasin de prêt-à-porter, elle devrait faire fabriquer ces nouveaux vêtements, ce qui semble être disproportionné.

Bibliographie

Monographies, ouvrages collectifs et commentaires

AGIUS Silvan/TOBLER Christa, *Les personnes trans et intersexuées : la discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre et l'expression de genre*, Luxembourg (Communautés européennes) 2012.

ARIOLI Kathrin, *Die Rechtsfigur der indirekten Diskriminierung*, *in* Aktuelle Juristische Praxis (AJP 1993 S. 1327) [SCHWANDER Ivo, édit.], pp. 1327-1335.

AUBERT Gabriel/LEMPEN Karine, *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*, Genève (Slatkine) 2011.

AUZERO Gilles/BAUGARD Dirk/DOCKÈS Emmanuel, *Droit du travail*, 34e éd., Paris (Dalloz) 2020.

BRUCHEZ Christian/MANGOLD Patrick/SCHWAAB Jean Christophe, *Commentaire du contrat de travail*, 4e éd., Lausanne (Réalités sociales) 2019 (cité : BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB).

DUNAND Jean-Philippe/LEMPEN Karine/PERDAEMS Elsa, *Droit du travail,* Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2020.

DUNAND Jean-Philippe, *Art. 321d CO*, *in* Commentaire du contrat de travail [DUNAND Jean-Philippe/MAHON Pascal, édit.], Berne (Stämpfli) 2013 (cité : DUNAND, Art. 321d CO).

EHRENSTRÖM Philippe, *Le droit du travail suisse de A à Z : l'essentiel par mots-clés*, 4e éd., Zürich (Weka) 2019.

EPINEY Astrid/DUTTWILER Michael, *Das Recht der Gleichstellung von Mann und Frau im europäischen Gemeinschaftsrecht und schweizerischem Recht – Konvergenzen und Divergenzen*, *in* Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht (ZBI 105/2004 S. 37), pp. 37-68.

ETTER Stefan, *Der Charakter des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund,* Berne (Stämpfli) 2017.

FIBBI Rosita/KAYA Bülent/PIGUET Etienne, *Le passeport ou le diplôme : étude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration,* Neuchâtel (Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population) 2003, pp. 59ss.

GEISER Thomas/MÜLLER Roland/PÄRLI Kurt, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 4e éd., Zürich (Stämpfli) 2019.

GUYOT UNGER Olivia/ANGELOZZI Robert/JACCARD Juliette/ORDOLLI Geneviève/ROBINSON Larissa/ZAPPELLA Roxane, *Le droit du travail au quotidien*, Genève (Slatkine) 2016.

HAUSAMMANN Christina/DE PIETRO Josefin, *Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen : Teilstudie 2 – Geschlecht – Juristische Analyse*, Berne (Centre suisse de compétence pour les droits humains CSDH) 2015.

HERTIG RANDALL Maya/CARRON Djemila/ZIMMERMANN Nesa/VALLIER Camille, *Les droits des personnes LGBT*, Genève (Université de Genève) 2018.

KÄLIN Walter/LOCHER Reto, *Accès à la justice en cas de discrimination : rapport de synthèse*, Berne (Centre suisse de compétence pour les droits humains) 2015. [https://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/160526_etude_discrimination_rapport_synthese.pdf].

KLEBER Eleonor, *La discrimination multiple : Étude de droit international, suisse et européen*, Zürich (Schulthess) 2015.

KURT Stefanie Tamara, *Die rechtliche Situation von religiösen Minderheiten im Kontext des schweizerischen Föderalismus : Die Religionsfreiheit und das Verbot der religiösen Diskriminierung – Grundlagen-Konsequenzen-Perspektiven*, Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2018, pp. 140-165.

LEMPEN Karine/SHEYBANI Roxane (édit.), *La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les tribunaux : Guide*, Lausanne (Éditions juridiques libres) 2020.

LOYSEL Antoine, *Institutes coutumières ou manuel de plusieurs et diverses règles, sentences et proverbes, tant anciens que modernes du droit coutumier et plus ordinaire de la France avec les notes d'Eusèbe de Laurière*, Paris (Durand, Videcoq père et fils, Leipsig, Franck et Michelsen) 1846 [https://books.google.ch/books?id=B4BEAAAAcAAJ&pg=PA366&lpg=PA366&dq=L'habit+ne+fait+pas+le+moine,+mais+la+profession+loyzel&source=bl&ots=JzElNNFYbA&sig=ACfU3U0AdiZXHQ9AcPOMCOUG8s6PQ6MULQ&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwiniubU7av0AhWbif0HHSUDBqw4ChDoAXoECBAQAw#v=onepage&q&f=false], p. 346 (cité : LOYSEL, Institutes coutumières).

MINÉ Michel, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, Bruxelles (Larcier) 2016.

NAGUIB Tarek/PÄRLI Kurt, *Diskriminierungsrecht : Handbuch für Jusrist_innen, Berater_innen und Divserty-Extert_innen*, Berne (Stämpfli) 2014, pp. 445-479.

OCHSENBEIN Nina, *Richterinnen an Schweizer Gerichten : Völker-, verfassungs-und gesetzesrechtliche Grundlagen, empirische Analyse sowie Förderungsmassnahmen*, Berne (Stämpfli) 2021.

PARINI Lorena, *« Être LGBT au travail » : Résultats d'une recherche en Suisse*, Genève (Institut des études genre) 2014 (cité : PARINI, LGBT).

PESKINE Elsa/WOLMARK Cyril, *Droit du travail 2022*, 15e éd., Paris (Dalloz) 2021.

POUSSON Alain, *Le vêtement en droit du travail : le vêtement dans les relations de travail entre liberté et égalité, in* Le vêtement saisi par le droit, Toulouse (LGDJ) 2015, [https://books.openedition.org/putc/1474] (5.10.2021), pp. 175-250.

STREIFF Ullin/VON KAENEL Adrian/RUDOLPH Roger, *Art. 321d, in* Arbeitsvertrag : Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zürich (Schulthess) 2012, pp. 237-249 (cite : STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321d CO).

STREIFF Ullin/VON KAENEL Adrian/RUDOLPH Roger, *Art. 328, in* Arbeitsvertrag : Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zürich (Schulthess) 2012, pp. 508-570 (cite : STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 328 CO).

THE RESTAURANT OPPORTUNITIES CENTERS UNITED FORWARD TOGETHER (ROC), *The Glass Floor : Sexual Harassment in the Restaurant Industry*, 2014 [https://chapters.rocunited.org/2014/10/new-report-the-glass-floor-sexual-harassment-in-the-restaurant-industry/] (6.12.2021) (cité: ROC, The Glass Floor).

UEBERSCHLAG Jakob, *Die Anstellungsdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (art. 3 Abs. 2 GIG) : Unter besonderer Berücksichtigung des europäischen Rechts* [SCHMID Jörg, édit.], Zürich (Schulthess) 2009.

UEBERSCHLAG Jakob, *Repetitorium zum Einzelarbeitsvertrag : Der Einzelarbeitsvertrag i.S.v Art. 319-342 OR*, Berne (Stämpfli) 2017 (cite : UEBERSCHLAG, Repetitorium).

VON KAENEL Adrian, *Arbeitsrecht* [STAUB Leo/SCHELLENBERG Aldo, édit.], Zürich/St-Gall (Dike) 1999.

WALDMANN Bernhard, *Das diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz : unter besonderer Berücksichtigung der völkerrechtlichen Diskriminierungsverbote einerseits und der Rechtslage in den USA, in Deutschland, Frankreich sowie im europäischen Gemesinschaftsrecht anderseits*, Berne (Stämpfli) 2003, pp. 608-627.

WÄLTY Carla Sophia, *Verbot zum Tragen von Kopftuch oder Piercing durch den Arbeitgeber*, Zürich (Dike) 2018.

Contributions à des ouvrages collectifs

BERSET BIRCHER Valérie/MEIER Anne, *L'impact du droit international en droit suisse du travail, in* Panorama III en droit du travail : recueil d'études réalisées par les praticiens [WYLER Rémy, édit.], Berne (Stämpfli) 2017, pp. 601-637.

GEISER Thomas, *Die « Objektiven » Rechtfertigungsgründe für eine Lohndiskriminierung und ihr Beweis, in* L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 1996-2016 : 20 ans d'application de la LEg [DUNAND Jean-Philippe/LEMPEN Karine/MAHON Pascal, édit.], Genève/Zürich/Bâle (Schulthess) 2016, pp. 159-174.

GIAUQUE Christian, *Interdiction de discriminer en raison de la grossesse, in* Panorama II en droit du travail : Recueil d'études réalisées par des praticiens [WYLER Rémy, édit.], Berne (Stämpfli) 2012, pp. 153-164.

GLOOR Werner, *Kopftuch an der Kasse – Religionsfreiheit im privaten Arbeitsverhältnis, in* Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV 2006 S. 1) [PORTMANN Wolfgang/AUBERT Gabriel/DUNAND Jean-Philippe/VON KAENEL Adrian/MÜLLER A. Roland/ZÜRCHER Boris, édit.], Zürich (Schulthess) 2006, pp. 1-16.

HÄNNI Julia, *Glaubens- und Gewissensfreiheit : Überblick über die aktuelle Auslegung von Art. 15 BV, in* Religionsfreiheit im säkularen Staat : Aktuelle Auslegungsfragen in der Schweiz, in Deutschland und weltweit [HÄNNI Julia/HESELHAUS Sebastian/LORETAN Adrian, édit.], Zürich (Dike) 2018, pp. 1-18.

HERTIG RANDALL Maya/KIBBOUA Zohra, *Le port de signes et tenues religieux dans l'emploi en droit européen : Un regard croisé sur la Convention européenne des droits de l'homme et le droit de l'Union européenne, in* Annuaire suisse de droit européen 2016/2017 [EPINEY Astrid/HEHEMANN Lena, édit.], 2017, pp. 291-325.

HRUSCHKA Constantin/PORTMANN Christoph, *LGBTI-Personen im Asylverfahren, in* Geschlechtsspezifische Verfolgung : Die schweizerische Praxis vor dem Hintergrund der europäischen und globalen Entwicklungen [ACHERMANN Alberto/HRUSCHKA Constantin, édit.], Berne (Weblaw) 2012, pp. 147-170.

JOLLER Elisabeth, *Religion in öffentlichen Dienstverhältnissen/Was heist hier neutral ? Religiöse Symbole am Gericht : Überlegungen anlässlich des Urteils des Bundesgerichts 2C_546/2018 vom 11. März 2019, in* Recht, Religion und Arbeitswelt [STÖCKLI Andreas/KÜHLER Anne/HAFNER Felix/PÄRLI Kurt, édit.], Zürich (Dike) 2020, pp. 255-276.

KÜHLER Anne/STERKI Fabienne, *Religion in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen/Kopftuchverbot im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis : verfassungsrechtliche Grenzen der unternehmerischen Freiheit, in* Recht, Religion und Arbeitswelt [STÖCKLI Andreas/KÜHLER Anne/HAFNER Felix/PÄRLI Kurt, édit.], Zürich (Dike) 2020, pp. 111-171.

LEMPEN Karine, *Repenser la discrimination « à raison du sexe » au sens de la loi fédérale sur l'égalité à la lumière de la CEDEF, in* Revue de droit suisse, Vol. II, 2021, pp. 191-275 (cité : LEMPEN, Repenser la discrimination).

LEMPEN Karine, *Travail, genre et religion : le port du hijab en Europe, in* Recht, Religion und Arbeitswelt [STÖCKLI Andreas/KÜHLER Anne/HAFNER Felix/PÄRLI Kurt, édit.], Zürich (Dike) 2020, pp. 33-71 (cité : LEMPEN, Le port du hijab).

MAHLMANN Matthias, *Europäische Perspektiven/Wirtschafts-und Religionsfreiheit : Perspektiven des Europarechts, in* Recht, Religion und Arbeitswelt [STÖCKLI Andreas/KÜLHER Anne/HAFNER Felix/PÄRLI Kurt, édit.], Zürich (Dike) 2020.

MARTENET Vincent, *La liberté religieuse et l'interdiction des discriminations en matière religieuse dans la Convention européenne des droits de l'homme*, *in* Religions et migration en droit européen et implications pour la Suisse [EPINEY Astrid/PAHUD DE MORTANGES René/BEYDOUN Khalil, édit.], Zürich (Schulthess) 2009, pp. 17-46.

NAGUIB Tarek, *Mehrfachdiskriminierung : Analysekategorie im Diskriminierungsschutzrecht, in* Schweizerische Juristen-Zeitung (SJZ 106/2010 S. 233) [OMAR ABO Youssef/HACHEM Pascal/PICHONNAZ Pascal/VETTER Meinrad, édit.], Zürich (Schulthess) 2010, pp. 233-243.

PÄRLI Kurt, *Religion in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen/Religion im privaten Arbeitsverhältnis, in* Recht, Religion und Arbeitswelt [STÖCKLI Andreas/KÜHLER Anne/HAFNER Felix/PÄRLI Kurt, édit.], Zürich (Dike) 2020 (cité : PÄRLI, Religion).

PÄRLI Kurt, *Tattoos und Piercings in der Pflege aus arbeitsrechtlicher Sicht, in* Pflegerecht : Pflege in Politik, Wissenschaft und Ökonomie [LANDOLT Hardy/BLUM-SCHNEIDER Brigitte/BREITSCHMID Peter/GÄCHTER Thomas/GATTINGER Heidrun/KIESER Ueli/MAUSBACH Julian/MÖSCH PAYOT Peter/PÄRLI Kurt/ZAUGG Helena, édit.], Berne (Stämpfli) 2018, pp. 34-36 (cité : PÄRLI, Tattoos).

PERRENOUD Stéphanie, *La protection contre les discriminations fondées sur la maternité selon la LEg, in* L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 1996-2016 : 20 ans d'application de la LEg [DUNAND Jean-Philippe/LEMPEN Karine/MAHON Pascal, édit.], Genève/Zürich/Bâle (Schulthess) 2016, pp. 73-94.

RIEMER-KAFKA Gabriela/SHERIFOSKA Raima, *Religion am Arbeitsplatz, in* Revue de droit du travail et d'assurance-chômage [PORTMANN Wolfgang/AUBERT Gabriel/DUNAND Jean-Philippe/VON KAENEL Adrian/MÜLLER A. Roland/ZÜRCHER Boris, édit.], Zürich (Schulthess) 2012, pp. 305-322.

STAUBER-MOSER Susy/VOLODER Aner, *Gleichstellungsgesetz wird es noch langer brauchen, in* L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 1996-2016 : 20 ans d'application de la LEg [DUNAND Jean-Philippe/LEMPEN Karine/MAHON Pascal, édit.], Genève/Zürich/Bâle (Schulthess) 2016, pp. 119-122.

Articles de revues

BROSE Wiebke, *Kleidung im Arbeitsverhältnis : Persönlichkeitsrechtliche Schranken arbeitsrechtlicher Regelungen, in* 20 Jahre beck-online : Die Datenbank, 2011 [https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fnza%2F2011%2Fcont%2Fnza.2011.369.1.htm&anchor=Y-300-Z-NZA-B-2011-S-369-N-1] (5.01.2022), pp. 369-379.

BRUNELLE Christian, *Maurice Drapeau : Grossesse, emploi et discrimination, in* Les cahiers de droit, Vol. 45, n°1, 2004 [https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2004-v45-n1-cd3837/043789ar/] (26.12.2021), pp. 196-201.

LARNICOL D/FANTONI QUINTON Sophie, *Existe-t-il une juste conciliation entre liberté de se vêtir à sa guise et impératifs professionnels ? in* Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, Vol. 75, n°2, 2014 [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1775878514000058?via%3Dihub] (19.11.2021), pp. 155-158.

LEMPEN Karine, *Le point sur la loi fédérale sur l'égalité, in* Archive ouverte UNIGE : Revue fribourgeoise de jurisprudence (RFJ 2013 p. 261), Vol. 4, 2013 [https://archive-ouverte.unige.ch/unige:75097] (18.11.2021), pp. 261-279 (cité : LEMPEN, Le point sur la LEg).

PAILOT Philippe/DE SAINT-AFFRIQUE Diane, *Analyse juridique de la liberté de religion dans les entreprises françaises : entre protection du pouvoir de l'employeur et défense de la volonté du salarié, in* Relations industrielles, Vol. 74, n°2, 2019 [https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2019-v74-n2-ri04759/1062082ar/] (11.10.2021), pp. 219-241.

PARINI Lorena/LLOREN Anouk, *Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse, in* Travail, genre et sociétés, n° 38, 2017/2 [https://diversite-au-travail.ch/wp-content/uploads/2018/12/Parini-Lloren-Discriminations-LGBT.pdf] (26.10.2021), pp. 151-169.

ROUX Juliette, *L'égalité entre (toutes) les femmes et les hommes : Les mutations du droit vers la protection contre les discriminations multiples et intersectionnelles, in* La Revue des droits de l'homme, n° 7, 2015 [https://journals.openedition.org/revdh/1116] (30.10.2021), pp. 1-19.

SCHUBERT Jens Michael, *Religiöse Symbole und Kleidungsstücke am Arbeitsplatz, in* 20 Jahre beck-online : Die Datenbank, 2017 [https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fnjw%2F2017%2Fcont%2Fnjw.2017.2582.1.htm&anchor=Y-300-Z-NJW-B-2017-S-2582-N-1] (5.12.2022), pp. 2582-2588.

WOLMARK Cyril, *Neutralité dans l'entreprise ou neutralisation des* travailleurs ?, *in* Le Droit Ouvrier, n°825, 2017 [https://ledroitouvrier.cgt.fr/Neutralite-dans-l-entreprise-ou-neutralisation-des-travailleurs] (13.11.2021), pp. 226-232.

Articles Humanrights

HUMANRIGHTS, *Développement juridique : renforcer la protection juridique contre la discrimination ?*, 8 novembre 2017 [https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/droit-suisse/evolution-juridique/] (25.10.2021) (cité : HUMANRIGHTS, Développement juridique).

HUMANRIGHTS, *Décevant rapport du Conseil fédéral en matière de protection contre la discrimination*, 8 juin 2016 [https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/rapport-conseil-federal-protection-discrimination] (25.10.2021) (cité : HUMANRIGHTS, Décevant rapport).

HUMANRIGHTS, *Porter le voile ne constitue pas un motif de licenciement*, 24 avril 2017 [https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/religion/voile-licenciement-abusif] (18.11.2021) (cité : HUMANRIGHTS, Porter le voile).

Rapports, documents officiels suisses

Rapports

CONSEIL FÉDÉRAL, *Le droit à la protection contre la discrimination : rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Naef 12.3543 du 14 juin 2012*, 25 mai 2016 (cité : CF, Rapport en réponse au postulat Naef).

CONSEIL FÉDÉRAL, *Rapport relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité en exécution de la motion Vreni Hubmann 02.3142 : transmise par le Conseil national sous forme du postulat le 21 juin 2002*, 15 février 2006 (cité : CF, Rapport relatif à l'évaluation).

Documents officiels suisses

BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES (BFEG), *Stratégie Égalité 2030, in* site du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 28 avril 2021 [https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/documentation/publications-en-general.html] (17.11.2021) (cité : BFEG, Stratégie Égalité 2030).

COMMISSION FÉDÉRALE POUR LES QUESTIONS FÉMININES (CFQF), *Égalité des sexes et pratiques culturelles et religieuses : Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF*, 12 décembre 2017 [https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/prises-de-position.html] (26.12.2021) (cité : CFQF, Égalité).

CONSEIL FÉDÉRAL, *Message concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et l'arrêté fédéral relatif à une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale*, 24 février 1993, FF 1993 p. 1163ss.

CONSEIL NATIONAL, *Procès-verbal de vote : objet du vote sur l'adoption d'un plan d'action concret pour la protection contre la discrimination 16.3626*, Ref 14891, 15 mars 2017 [https://www.parlament.ch/poly/Abstimmung/50/out/vote_50_14891.pdf] (29.10.2021) (cité : CN, Procès-verbal de vote).

RECHSTEINER Paul, *Initiative parlementaire 07.422 « Loi sur l'égalité de traitement »*, 23 mars 2007 (cité : RECHSTEINER, Initiative).

Documents officiels étrangers et onusiens

COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME (CCPR), *Constatations adoptées par le Comité au titre de l'article 5 par. 4 du Protocole facultatif concernant la communication n° 2662/2015*, 24 septembre 2018, Doc. NU CCPR/C/123/D/2662/2015 (cité : CCPR, Constatations CCPR).

COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME (CCPR), *Examen des rapports présentés par les états parties en vertu de l'article 40 du Pacte : observations finales du Comité des droits de l'homme pour la Suisse*, 12 novembre 2001, Doc. NU CCPR/C/73/CH (cité : CCPR, Examen des rapports).

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (CODP), *Codes vestimentaires sexospécifiques et sexualisés : Foire aux questions*, [http://www.ohrc.on.ca/fr/position-de-la-codp-sur-les-codes-vestimentaires-sexualisés-et-fondés-sur-le-sexe/codes-vestimentaires-sexospécifiques-et-sexualisés-foire-aux-questions] (6.12.2021) (cité : CODP, Codes vestimentaires).

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, *Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte : observations finales du comité des droits économiques, sociaux et culturels*, 26 novembre 2010, Doc. NU E/C.12/CHE/CO/2-3 (cité : CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, Examen conformément aux articles 16 et 17).

DÉFENSEUR DES DROITS DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, *Décision-cadre du Défenseur des droits n°2019-205*, Paris, 2 octobre 2019 [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=19239] (cité : DDD, Décision-cadre).

Liens internet

BELLUDI Nagesh, *Albert Mehrabian's 7-38-55 Rule of Personal Communication*, *in* Right Attitudes : Ideas for Impact, 4 octobre 2008 [https://www.rightattitudes.com/2008/10/04/7-38-55-rule-personal-communication/] (25.11.2021) (cite : BELLUDI, Albert Mehrabian's Rule).

BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES (BFEG), *Droit : Loi sur l'égalité*, [https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/loi-sur-l-egalite.html] (2.12.2021) (cité : BFEG, Portail web section droit).

MIGROS, *Les nouveaux habits des collaborateurs, le saviez-vous : Combien de personnes pour les fabriquer ?* [https://www.migros.ch/fr/cooperatives/migros-vaud/actualites/32-habits-collaborateurs.html#heading-editorial-id5a88f58e-0] (1.01.2022) (cité : MIGROS, Nouveaux habits).

TRANS WELCOME, *Coming-out : certificats de travail*, [https://www.transwelcome.ch/fr/coming-out/rechtliche-grundlagen/] (4.12.2021) (cité : TRANS WELCOME, Portail web section coming-out).

Autre

FIBBI, *Discrimination ethnique à l'embauche en Suisse : quelle réalité ? quelles approches ?*, Présentation orale lors du séminaire de LEMPEN Karine, Genève, 2 novembre 2021, slide 30.