

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

VIOLENCE CONTRE LES FEMMES AU TRAVAIL

martine.mirkes@csl.lu

19 décembre 2024

1. LE CADRE LÉGAL

19 décembre 2024

2



OBLIGATION GÉNÉRALE DE TOUT EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Art.L.312-1 al 1 CT: « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. »
- Art.L.312-2(3) al.1 CT: « L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des salariés, notamment en assurant des conditions de travail ergonomiques suffisantes, en évitant dans la mesure du possible le travail répétitif, en organisant le travail de manière appropriée et en prenant les mesures nécessaires afin que les salariés soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui. »

LES DIFFÉRENTES FORMES DE « VIOLENCE » QUE LES FEMMES PEUVENT SUBIR DANS LE CONTEXTE PROFESSIONNEL

- Voir document annexe

RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE (ART.L.225-3 CT)

Salaire égal pour travail égal / travail de valeur égale

=> pour être à valeur égale, les travaux effectués par les personnes des deux sexes doivent exiger d'eux un ensemble comparable :

- *de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;*
- *de capacités découlant de l'expérience acquise ;*
- *de responsabilités ;*
- *de charge physique ou nerveuse.*

=> Art.L.225-3(2) CT: critères de classification, de promotion et bases de calcul du salaire doivent être identiques pour les deux sexes

=> Art. L.225-4 CT: nullité de toute disposition de contrat de travail, de convention collective de travail ou de règlement intérieur d'entreprise contraire à ce principe: salaire plus élevé est substitué de plein droit

=> Art. L.225-5 CT: amende de 251 à 25.000 euros pour non-respect principe égalité de salaire, doublée en cas de récidive dans les 2 ans

ENTORSES AUTORISÉES AU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- **Exigences professionnelles déterminantes (art.L.241-3CT)**

Exemple: embaucher un homme pour présenter des vêtements masculins

- **Les actions positives** (art.L.243-1 et svts CT): compenser des inégalités par des mesures concrètes destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages professionnels
- **Protection des femmes enceintes et accouchées** (art.L.241-4 CT)
- **Profession/métiers à sexe-sous représenté** (art.L.242-1 et suivants CT)

2. QUELQUES EXEMPLES ...

EXEMPLES

- **Une salariée est intimidée par une attitude physique menaçante de son employeur**

=> *Violence*

- **Une salariée est agressée physiquement par un collègue de travail après avoir refusé à plusieurs reprises ses avances**

=> *Violence, Harcèlement sexuel, Discrimination sur base du sexe*

- **Un supérieur hiérarchique s'adresse systématiquement en criant à une salariée et en l'insultant**

=> *Violence, Harcèlement moral, Discrimination sur base du sexe*

- **Lors d'un recrutement, un employeur élimine toutes les candidatures féminines**

=> *Discrimination directe*

- **Aucune candidature féminine n'est considérée lors des discussions autour des promotions**

=> *Discrimination directe*

EXEMPLES (SUITE)

- **Règlement interne d'une entreprise réserve une prime aux trois salariés qui sur l'année effectuent volontairement le plus d'heures supplémentaires**

=> *Possible discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes*

- **Envoyer des blagues à connotation sexuelle à des collègues**

=> *Harcèlement sexuel; Discrimination sur base du sexe*

- **Siffler lorsqu'une collègue passe**

=> *Harcèlement sexuel; Discrimination sur base du sexe*

- **Faire régulièrement des remarques désobligeantes en présence d'autres salariés**

=> *Harcèlement moral; Discrimination sur base du sexe*

- **Salariée installée dans un local exigu, dépourvu de chauffage et d'outils de travail avec interdiction de parler à ses collègues**

=> *Harcèlement moral; Discrimination sur base du sexe*

3. UN PEU DE PRATIQUE



3.1. OFFRE D'EMPLOI

QU'EN PENSEZ-VOUS DE CETTE OFFRE D'EMPLOI?

Nous recrutons

Un secrétaire à temps plein
pour une durée indéterminée

VOTRE PROFIL

- Entre 20 et 25 ans
- Titulaire d'un DAP agent administratif et commercial
- Luxembourgeois comme « langue maternelle », excellentes facultés d'expression écrite et orale en français, maîtrise des langues allemande ou anglaise étant considérée comme un atout certain
- Savoir travailler de façon autonome et prendre des initiatives
- Faire preuve de facilités de contact et de communication
- Utiliser couramment les outils informatiques usuels
- Être disponible et flexible

Un/e secrétaire (H/F) à temps plein pour une durée indéterminée

VOTRE PROFIL

- Entre 20 et 25 ans : **Discrimination sur base de l'âge**
- Titulaire d'un DAP agent administratif et commercial
- **Luxembourgeois comme « langue maternelle »; Discrimination sur base de la nationalité, possible d'exiger de connaître ou maîtriser la langue luxembourgeoise mais pas de référence à la langue maternelle**, disposer d'excellentes facultés d'expression écrite et orale en français, la maîtrise des langues allemande ou anglaise étant considérée comme un atout certain
- Savoir travailler de façon autonome et prendre des initiatives
- Faire preuve de facilités de contact et de communication
- Utiliser couramment les outils informatiques usuels
- **Être disponible et flexible : Discrimination potentielle sur base de la situation familiale, donc du sexe (si enfants à aller récupérer après le travail, moins de possibilité de faire des heures supplémentaires, etc.)**

QUE FAIRE ?

- Dénoncer à l'ADEM => Art. L.241-11 CT: obligation de republier sous peine de sanction (251 à 2000 euros amende)
- Plainte auprès du Centre pour l'égalité de traitement (CET)

3.2. LE CV

OPTER POUR UN CV CENTRÉ SUR SES EXPÉRIENCES ET SES COMPÉTENCES

=> **Eviter les informations trop personnelles telles:** « Marié(e), célibataire, divorcé(e), marié(e) avec 2 enfants... »: le potentiel employeur n'a pas besoin de ces informations et le candidat n'est pas tenu de les délivrer sur son CV

=> Il n'est **pas requis de mettre sa photo sur son CV**: Il est même plutôt déconseillé car la photo va donner lieu à un jugement subjectif en fonction de la personne qui lit le CV.

3.3. L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

QUESTIONS À ESQUIVER LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

- Êtes-vous mariée, en couple?
- Êtes-vous enceinte ?
- Comptez-vous avoir des enfants ?
- Combien d'enfants avez-vous?
- Comment faites-vous garder vos enfants?
- Pourquoi n'avez-vous pas travaillé pendant aussi longtemps?

DROIT DE NE PAS PARLER DE SA VIE PRIVÉE

- ⇒ Toutes les questions posées en entretien doivent être en rapport avec le poste proposé et servir à évaluer les compétences professionnelles et la motivation du/de la candidat(e).
- ⇒ Beaucoup de femmes sont interrogées sur leurs projets de grossesse, nombre d'enfants ou systèmes de gardes, leur pause carrière: ces questions portent atteinte à l'égalité de traitement; on a le droit de ne pas répondre en faisant remarquer à l'interlocuteur que cela relève de la vie privée.

QUE FAIRE ?

- ✓ Plainte auprès de la CNPD si atteinte aux règles en matière de protection des données personnelles
- ✓ Plainte auprès du CET/ITM pour discrimination sur base du sexe
- ✓ Utiliser la procédure du « Lanceur d'alerte »

3.4. CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL – QUE PENSEZ-VOUS DES SITUATIONS SUIVANTES ?

- Sandra, 20 ans, est serveuse dans un restaurant à Luxembourg-ville.

Lors d'un service de midi, l'un des clients qu'elle vient de servir lui réplique « Merci ma petite chérie ». Sandra se plaint auprès de son employeur du comportement de ce client à son égard alors qu'elle l'a ressenti comme un manque de respect à son égard.

Est-ce que son employeur est tenu de la protéger contre ce type de comportement ?

- Eleonore, 45 ans, trouve dans la photocopieuse de son lieu de travail la fiche de salaire de son collègue Marcel, avec lequel elle partage non seulement le bureau, mais aussi le même poste de travail.

En effet, tous les deux sont embauchés pour s'occuper de la comptabilité de l'entreprise. Marcel travaille à plein temps alors que Eleonore travaille 20 heures par semaine. En jetant un œil à la fiche de salaire, elle se rend compte que Marcel gagne proportionnellement nettement plus qu'elle.

Que peut-elle faire?

CONDITIONS DE TRAVAIL – QUE PENSEZ-VOUS DES SITUATIONS SUIVANTES?

➤ Sandra :

- Elle ressent la situation comme du harcèlement sexuel (HS) et la dénonce à son employeur
- Celui-ci sera tenu d'agir pour la protéger, car en matière de HS, c'est le ressenti de la victime qui compte et déclenche le mécanisme
- A défaut par son employeur de la protéger, elle pourra théoriquement actionner tous les leviers en matière de HS, mais aussi en matière de discrimination

➤ **Eleonore :**

- Elle est potentiellement victime de discrimination salariale
- Elle pourra la dénoncer à l'employeur pour pouvoir exiger de lui qu'il redresse la situation en égalisant son salaire
- Elle pourra aussi dénoncer la situation à l'ITM par téléphone au (+352) 247-76102 (Hotline spécifique de l'ITM en matière d'égalité salariale) ou par e-mail egalite.salariale@itm.etat.lu
- L'ITM pourra mettre en place une enquête, notamment vérifier le niveau de salaire du collègue de travail en question et imposer à l'employeur de respecter le principe de l'égalité salariale.

4. UN PEU DE JURISPRUDENCE



HARCÈLEMENT MORAL

➤ **Cour d'appel, 17/09/2009, n° 33735 du rôle**

Une collègue de travail, supposée être à l'origine d'un harcèlement moral d'une salariée qui a intenté une action devant le Tribunal du travail pour voir condamner son employeur de ce chef n'est pas partie au litige et a, par conséquent, la **capacité de témoigner**.

➤ **Cour d'appel, 06/05/2010, n°35007 du rôle**

Suite au constat par le médecin du travail de l'inaptitude d'une salariée d'occuper son poste de travail suite à des actes de harcèlement moral et sexuel, il y a **obligation pour l'employeur** de l'affecter dans la mesure du possible à un **autre poste de travail**.

➤ **Cour d'appel, 26/05/2011, n° 35506 du rôle**

Des modifications successives à sa fonction, entraînant des entraves à sa fonction de déléguée du personnel et endurées sur une période de 5 mois, impliquant des risques sérieux pour sa santé, constituent un harcèlement moral sanctionné par des dommages et intérêts.

HARCÈLEMENT MORAL

➤ Cour d'appel, 13/12/2012, n°37219 du rôle

Pour qu'il puisse être question de harcèlement, il faut que cette attitude de **ne plus vouloir communiquer** avec quelqu'un, s'échelonne sur une période plus ou moins longue, un simple manque de travail durant 3 jours seulement, tel qu'en l'espèce, étant insuffisant à cet égard.

La salariée, n'ayant pas rapporté la preuve d'un harcèlement moral, commet une faute grave passible d'un licenciement avec effet immédiat en **accusant et menaçant gratuitement son employeur** et en tentant de lui faire du chantage et de lui poser un ultimatum.

HARCÈLEMENT MORAL

➤ Cour d'appel du 03/07/2014, numéro 39788 du rôle

Démission avec effet immédiat en reprochant à l'employeur d'avoir omis de protéger le salarié contre le harcèlement moral: la **connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral** est **la condition nécessaire pour rendre fautive son omission** de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral. En vue de faire cesser les faits de harcèlement, il incombe en une première étape à l'employeur de procéder à une enquête au sujet des faits de harcèlement moral lui rapportés. Pour qu'une enquête puisse être ordonnée, il faut que la connaissance donnée à l'employeur des faits de harcèlement moral soit intervenue en **termes suffisamment précis**.

➤ Cour d'appel du 11/01/2018, numéro 44637 du rôle

Le fait de signifier à **23 reprises des licenciements** avec préavis consécutifs à un salarié en le laissant dans l'ignorance de suites réservées à la relation de travail, et donc de la stabilité de son emploi, constitue un harcèlement moral.

➤ Cour d'appel du 18/01/2018, numéro 41738 du rôle

Licenciement avec préavis basé sur **l'absence prolongée** du salarié pour raison de santé, absence **causée par le harcèlement moral** à l'initiative de l'employeur, est abusif.

HARCÈLEMENT MORAL

➤ Cour d'appel du 19/04/2018, numéro 44623 du rôle

Absence de la salariée déclarée **apte au travail = absence injustifiée**, fait suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis, **SAUF si actes de harcèlement moral** à la base de l'incapacité de travail, connus de l'employeur et qu'il a omis de régler au préalable.

➤ Cour d'appel 12/12/2019, numéro 44858 du rôle

Il incombe à la demanderesse d'établir la réalité des faits de harcèlement moral dont elle fait état, à savoir une **surcharge de travail excessive, des brimades et critiques permanentes et non justifiées** de la part de sa nouvelle supérieure hiérarchique, J.), concernant sa situation médicale et la qualité de son travail, ainsi qu'une mise à l'écart avec demande d'accomplissement de tâches subalternes; la jurisprudence exige une pluralité d'actes, un acte isolé ne pouvant être harcelant, ainsi qu'une atteinte à la dignité ou à l'intégrité, le traitement dont le salarié s'estime victime devant **dépasser les sacrifices normaux** que tout salarié doit accepter dans son environnement professionnel ou s'il trouve un fondement dans les besoins de fonctionnement de l'entreprise.

➤ Cour d'appel du 05/05/2022, numéro 00658 du rôle

Si le ressenti subjectif du salarié est certes un élément d'appréciation du juge, il ne saurait évidemment suffire à asseoir sa conviction.

D'autre part, la Cour d'appel tient compte dans ce contexte, de la **prérogative légitime du supérieur hiérarchique de donner des instructions à son subordonné, de contrôler l'exécution de son travail, de lui faire part de son appréciation** sur les prestations effectuées ou omises et, le cas échéant, d'émettre des critiques et des remontrances à ce sujet, voire de réduire le champ des prérogatives et des responsabilités de son salarié.

=> En l'espèce, ni l'impossibilité d'accéder à « certains segments du système informatique », à partir du mois d'octobre 2012, ni l'évolution de carrière invoquée par le salarié ne constituent par elles-mêmes des actes de harcèlement moral.

HARCÈLEMENT MORAL

➤ Arrêt de la Cour d'Appel du 27/04/2023 n° CAL-2021-00819

L'engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, découlant de l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral de nature à pouvoir nuire à la santé de ses salariés.

Il doit ainsi répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur ses salariés.

La **connaissance** par l'employeur des faits de harcèlement moral est dès lors la **condition sine qua non** pour rendre fautive l'omission de ce dernier de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral .

Cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou de prévenir les faits de harcèlement moral. Elle peut également s'opérer par l'information donnée aux personnes telles que les **responsables de ressources humaines, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux, ayant rencontré l'accord des dirigeants de recueillir à leur place cette information.**

HARCÈLEMENT MORAL

➤ Arrêt de la Cour d'Appel du 24/10/2024 n° 89/24 - VIII - TRAV. CAL-2021-00515 et CAL-2022-00570

Bien que le législateur ait récemment adopté la loi du 29 mars 2023 « portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail », le litige doit néanmoins être analysé à la lumière de la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement moral et à la violence au travail. Cette convention a été signée entre les syndicats (SOCIETE5.) et (SOCIETE6.), ainsi que l'Union des entreprises luxembourgeoises (SOCIETE7.)). De plus, les faits en question datant de 2016 et 2017, il convient de se référer aux principes jurisprudentiels antérieurs à l'entrée en vigueur de cette loi.

Selon la jurisprudence antérieure à la loi du 29 mars 2023, l'obligation pour l'employeur d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, découlant de l'article 1134 du Code civil, constitue la base légale pour une action en dommages et intérêts intentée par un salarié se considérant victime de harcèlement moral. Cette obligation impose à l'employeur, en tant que détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de l'équipe.

Le harcèlement moral, dans le cadre de l'entreprise, se caractérise par des comportements fautifs répétés ayant un caractère vexatoire, humiliant ou portant atteinte à la dignité, et qui perturbent l'exécution du contrat de travail de la personne concernée. Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, il doit s'agir d'actes répétés qui, par leur nature, portent atteinte à la dignité de la personne en créant un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

HARCÈLEMENT SEXUEL

➤ **Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 05/03/2013, numéro 655/2013 du rôle**

En cas de harcèlement sexuel et moral à l'occasion des relations de travail, l'employeur doit prendre les mesures adéquates et proportionnelles à l'égard de la personne qui en est l'auteur – le **licenciement avec effet immédiat étant l'ultime sanction.**

➤ **Cour de cassation du 28/04/2016 numéro de rôle 3635 ; 45/16**

Il résulte **du caractère subjectif** de la notion de harcèlement sexuel dans le chef de la victime et de **l'obligation de moyens**, de prévenir ou de faire cesser immédiatement tout acte de harcèlement sexuel imposée à l'employeur, que la victime d'un harcèlement sexuel doit non seulement invoquer à l'appui de sa demande en dommages-intérêts

- des faits de nature à justifier sa démission pour faute grave de l'employeur,
- mais encore établir le fait d'avoir porté ceux-ci à la connaissance de ce dernier avec une précision suffisante pour lui permettre de prendre immédiatement les mesures appropriées pour les faire cesser,
- ainsi que l'omission de l'employeur de ce faire dans le mois précédant sa démission sans préavis

et qu'à défaut par la demanderesse de rapporter cette preuve, ses allégations qu'il était de notoriété publique qu'un salarié de l'entreprise se livrait à des actes de harcèlement sexuel à l'égard de ses collègues féminines et que certaines d'entre elles s'en étaient plaintes auprès d'un syndicat, de même que le reproche général d'une absence de mesures de prévention suffisantes dans l'entreprise, étaient dénuées de pertinence.

HARCÈLEMENT SEXUEL

➤ Tribunal Administratif du 11/02/2022 n° 46282

Aux termes de l'article L. 521-4 (2) « Dans les cas d'un licenciement pour motif grave, d'une **démission motivée par un acte de harcèlement sexuel** ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de **l'indemnité de chômage** complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission. La demande n'est recevable qu'à condition que le demandeur d'emploi ait suffi aux conditions visées à l'article L. 521-7 et qu'il ait porté préalablement le litige concernant son licenciement devant la juridiction du travail compétente. ».

L'article L. 521-7, auquel renvoie l'article L.521-4 (2) du même Code, dispose encore que « Pour bénéficier de l'indemnité de chômage complet, le salarié sans emploi est tenu de **s'inscrire comme demandeur d'emploi** auprès des bureaux de placement publics et d'y introduire sa **demande d'indemnisation**. ».

HARCÈLEMENT SEXUEL

➤ Cour d'appel, 10/03/2022, n°00109 du rôle

Un salarié était présent et a activement participé à l'élaboration et l'affichage d'un **document contenant des propos à caractère pornographique** constitutifs d'un harcèlement sexuel à l'égard de la victime visée. Le salarié n'a par ailleurs rien entrepris pour empêcher l'affichage dudit document, mais a, au contraire, par sa présence et son absence de réactivité, soutenu le fait que ce document soit affiché à un endroit visible par un très large public. Ce comportement est de façon générale hautement attentatoire à la dignité de toute personne et spécifiquement à la dignité de la victime, laquelle se trouvait au moment des faits à trois mois de sa retraite et dont il est établi en cause qu'elle a été en incapacité de travail consécutivement à l'affichage des propos indignes. Indépendamment du degré d'instruction du salarié accusé, celui-ci devait savoir que les propos imaginés et relatés audit « script » ne constituaient pas une simple blague de mauvais goût, visant de manière fort déplacée à « amuser » les lecteurs, mais un véritable comportement offensant et blessant, portant atteinte à la dignité de la victime visée par leur caractère dégradant et humiliant. Les propos ainsi actés par écrit, constitutifs d'un acte d'harcèlement sexuel, constituent une **faute suffisamment grave pour justifier un renvoi immédiat**, le maintien de la relation de travail ayant été rendue impossible, sans dommage pour l'entreprise, en raison du sans gêne du salarié n'ayant pas hésité à participer à la divulgation au grand public des obscénités grossières à l'égard d'une collègue de travail.

➤ Cour d'Appel du 16/06/2022 numéro 01186 du rôle

Il appartient en conséquence à A d'établir non seulement la matérialité des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, mais encore de leur **dénonciation à l'employeur** avec une **précision** suffisante pour lui permettre de prendre immédiatement les mesures appropriées pour les faire cesser. L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral.

HARCÈLEMENT SEXUEL

➤ Cour d'appel, 23/02/2023, n° 00581 du rôle

Les **compliments** faits à une collègue au sujet **de son corps « sexy »** ont clairement une connotation sexuelle. Il en est de même des agissements du concerné, ayant consisté à essayer d'embrasser sa collègue de travail, à lui donner des tapes sur les fesses et à toucher son sein avec une pince à glace. Le comportement litigieux n'était manifestement pas désiré par sa collègue, qui s'est insurgée contre les remarques déplacées du salarié au sujet de son corps « sexy », qui s'est éloignée lorsqu'il a voulu l'embrasser et qui lui a intimé d'arrêter de lui donner des tapes.

Les agissements du concerné avaient indubitablement un caractère blessant et ont confronté sa collègue à un climat de travail dégradant et intimidant. Le comportement du salarié, qui a continué à harceler sa collègue malgré le fait que celle-ci lui avait clairement fait comprendre qu'elle se sentait importunée, est à considérer comme une faute grave, rendant impossible le maintien des relations de travail. Le **licenciement avec effet immédiat** est, dès lors, à déclarer **justifié**.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

➤ Arrêt de la Cour d'Appel du 21/01/2021 n° CAL-2019-00802

Une salariée a assigné son employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg, affirmant avoir été victime de discrimination liée à sa condition de femme et mère, notamment en raison d'un **courriel** de son supérieur hiérarchique **mentionnant son congé de maternité pour justifier son maintien à un poste inférieur**. Elle estime que ce courriel constitue une preuve écrite de discrimination.

Le principe de non-discrimination interdit de fonder un traitement différencié sur des critères comme le sexe ou la grossesse. En particulier, la **discrimination liée à la grossesse** est considérée comme une **discrimination fondée sur le sexe**, puisqu'elle concerne exclusivement les femmes.

L'article L.253-2 prévoit que lorsqu'une personne se considère victime de discrimination, elle doit établir des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. À partir de là, la charge de la preuve incombe à la partie défenderesse, qui doit démontrer qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Ce système allège la charge de la preuve pour la victime, sans pour autant renverser complètement cette charge. La personne discriminée doit apporter des éléments qui laissent présumer la discrimination, puis c'est à la partie adverse de prouver qu'aucune discrimination n'a eu lieu. En ce qui concerne la grossesse, cela s'applique en particulier, car elle est une forme spécifique de discrimination liée au sexe.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

➤ Arrêt de la CJUE du 18/10/2017 n° C-409/16

L'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans cette affaire souligne que, bien qu'une **réglementation imposant une exigence de taille minimale pour l'admission à un concours de police** puisse sembler neutre en termes de sexe, elle constitue une **discrimination indirecte** si elle désavantage de manière disproportionnée un groupe, en l'occurrence les femmes.

=> Dans cette affaire, une exigence de taille minimale de 1,70 m désavantageait un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, et la Cour a estimé que cette exigence ne répondait pas de manière appropriée et nécessaire à un objectif légitime, comme l'efficacité des services de police. La réglementation a donc été jugée incompatible avec la directive européenne interdisant la discrimination fondée sur le sexe.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

➤ CEDH - affaire S.M. c. Croatie du 25/06/2020 (requête n°60561/14)

La décision de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire S.M. c. Croatie met en lumière des aspects importants de la **discrimination fondée sur le sexe**, notamment dans le contexte de la **traite des êtres humains** et de la prostitution forcée. La requérante, une femme vulnérable, a été victime de prostitution forcée, exploitation et abus de pouvoir, une situation qui illustre les inégalités de genre exacerbées par la vulnérabilité sociale et économique des femmes. La Cour a souligné que, bien que la question de la traite d'êtres humains ne repose pas uniquement sur des motifs sexistes, les femmes sont souvent les principales victimes de telles pratiques, et les autorités doivent prendre en compte cette dynamique de pouvoir et de genre dans leur enquête et leur réponse. La procédure judiciaire, marquée par des lacunes, a montré l'incapacité des autorités à traiter pleinement l'exploitation sexuelle d'une femme, renforçant ainsi l'impact de la discrimination systémique basée sur le sexe.

➤ Arrêt de la CJUE du 24/02/2022 n° C-389/20

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé que **l'exclusion des prestations de chômage pour les employés de maison dans le régime espagnol de sécurité sociale** constitue une **discrimination indirecte fondée sur le sexe**. Cette disposition désavantage particulièrement les femmes, qui constituent la majorité des travailleurs dans ce secteur, par rapport aux hommes. La Cour a précisé que cette exclusion ne répond pas à des justifications objectives et proportionnées, ce qui va à l'encontre de l'objectif d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale entre hommes et femmes, comme prévu par la directive 79/7/CEE. En résumé, la disposition nationale n'est pas justifiée et constitue une discrimination sexiste.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

www.csl.lu

Brochure : https://www.csl.lu/app/uploads/guide-pratique-pour-la-delegation-du-personnel-stress-au-travail-harcelement-moral-agression-burnout_jan2024.pdf

www.mega.public.lu

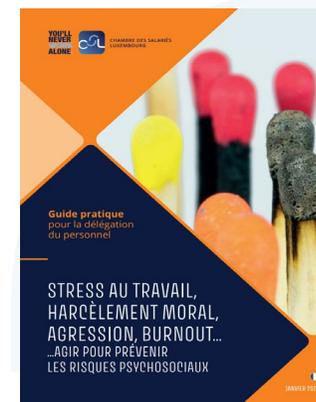
www.violence.lu

www.cet.lu

<https://mobbingasbl.lu/lu/>

<https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/egalite-salariale.html>

<https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/harcelement.html>



REJOINS-NOUS !



**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

MERCI

pour votre attention
