YOU'LL NEVER WORK ALONE.

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

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Atelier thématique du 16 novembre 2026

16 novembre 2026

ÊTRE UNE FEMME : UNE LIBERTÉ, JAMAIS UNE VULNÉRABILITÉ IMPOSÉE



ORANGE WEEK : TOUS ENSEMBLE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

DU 25 NOVEMBRE AU 10 DÉCEMBRE 2026

L'Orange Week est une campagne de **sensibilisation et de mobilisation contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles.** Elle s'inscrit dans les 16 jours d'activisme soutenus par les Nations unies.

La couleur orange symbolise l'espoir d'un avenir sans violence. Au Luxembourg, des associations, institutions et citoyens se mobilisent à travers des conférences, des actions de solidarité et des événements de sensibilisation.

Dans le cadre de l'Orange Week, la Chambre des salariés (CSL) s'associe à la mobilisation contre les violences faites aux femmes en proposant un atelier de sensibilisation consacré aux violences dans le monde du travail.

L'objectif : comprendre ces phénomènes, apprendre à les identifier, connaître les protections juridiques existantes et découvrir les moyens d'agir pour les prévenir et les combattre.

Parce que chaque femme a droit à un environnement de travail sûr, respectueux et exempt de violence.



ORANGE WEEK : TOUS ENSEMBLE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

DU 25 NOVEMBRE AU 10 DÉCEMBRE 2026



YOU'LL NEVER WORK ALONE.

1. LE CADRE LÉGAL

LA PROTECTION DES FEMMES AU TRAVAIL : UN CADRE JURIDIQUE À PLUSIEURS NIVEAUX

La lutte contre les violences faites aux femmes dans le monde du travail repose sur plusieurs niveaux de protection complémentaires :

- **Au Luxembourg** : le Code du travail encadre notamment l'égalité de traitement, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et les obligations de sécurité de l'employeur.
- **Au niveau européen** : les directives relatives à l'égalité de traitement et la directive (UE) 2024/1385 renforcent la prévention et la protection des victimes.
- **Au niveau international** : la Convention d'Istanbul et la Convention n° 190 de l'OIT constituent des références essentielles pour appréhender les violences et le harcèlement.

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

- **Violence physique**
- **Violence psychique ou morale**
- **Violence basée sur le sexe**
- **Discrimination fondée sur le sexe, le changement de sexe, l'état matrimonial ou familial, l'identité de genre**
- **Harcèlement basé sur le sexe**
- **Harcèlement sexuel**
- **Harcèlement moral**

VIOLENCE

Définition : *Agression par un ou plusieurs agissements délibérés d'autrui ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'une personne.*

Peut prendre la forme de :

- **La violence physique :** utilisation du corps ou d'un objet pour blesser ou exercer un contrôle sur une personne.
- **La violence psychologique ou morale :** recours à la coercition et aux menaces pour effrayer ou contrôler une personne, y compris dans le milieu professionnel.

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part psychique ou morale

VIOLENCES PHYSIQUES : DES ATTEINTES À L'INTÉGRITÉ ET À LA SÉCURITÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

Définition : Tout acte de force ou d'agression physique exercé à l'encontre d'une personne, susceptible de porter atteinte à son intégrité corporelle, à sa santé ou à sa sécurité.

Peuvent notamment prendre la forme de :

- Coups, gifles, bousculades ou gestes brutaux ;
- Immobilisation forcée, empoignades ou contraintes physiques ;
- Agressions physiques à caractère sexuel ;
- Menaces physiques accompagnées de gestes intimidants.

Conséquences : Blessures, douleurs, sentiment d'insécurité, traumatisme psychologique et incapacité de travail éventuelle.

À retenir : Les violences physiques peuvent être commises par un supérieur hiérarchique, un collègue ou un tiers, notamment un client. Elles peuvent engager la responsabilité pénale de leur auteur et imposer à l'employeur de prendre des mesures de protection adaptées.

VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES : DES ATTEINTES PARFOIS INVISIBLES, MAIS PROFONDÉMENT DESTRUCTRICES

Définition : il s'agit d'un ensemble de comportements, paroles ou agissements visant à intimider, humilier, déstabiliser ou exercer une emprise sur une personne, susceptibles de porter atteinte à sa dignité, à son équilibre psychologique ou à sa santé mentale.

Peuvent notamment prendre la forme de :

- Humiliations, insultes, dénigrements et remarques dévalorisantes ;
- Menaces, intimidations, chantage ou pressions répétées ;
- Isolement professionnel, mise à l'écart ou privation injustifiée de moyens de travail ;
- Contrôle excessif, comportements coercitifs ou déstabilisation systématique.

Conséquences : Anxiété, hypervigilance, perte d'estime de soi, troubles du sommeil, épuisement psychique et, dans certaines situations, symptômes dépressifs ou post-traumatiques.

À retenir : Les violences psychologiques peuvent être difficiles à identifier lorsqu'elles s'installent progressivement. Elles peuvent notamment relever du harcèlement moral lorsque les conditions légales sont réunies.

VIOLENCE BASÉE SUR LE SEXE

La discrimination fondée sur le sexe constitue une atteinte au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (art. L.241-1 du Code du travail). Elle peut également s'inscrire dans une forme de violence à l'égard des femmes, notamment lorsqu'elle entraîne une exclusion, une dévalorisation, une humiliation ou une précarisation professionnelle, portant ainsi atteinte à leur dignité, à leurs droits et à leur autonomie.

Fondements :

- Sexe
- Changement de sexe
- État matrimonial ou familial
- Identité de genre

Lien juridique : Toute violence fondée sur le sexe constitue une violation du principe d'égalité de traitement.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

Formes :

- **Discrimination directe :** traitement moins favorable en raison du sexe, comparé à une autre personne dans une situation comparable.
- **Discrimination indirecte** : disposition, critère ou pratique apparemment neutre désavantageant particulièrement un sexe, sauf justification objective par un but légitime et des moyens appropriés et nécessaires.

Référence légale : article L.241-1 CT

HARCÈLEMENT BASÉ SUR LE SEXE / HARCÈLEMENT SEXUEL

Tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il porte atteinte à la dignité d'une personne.

Trois situations visées par la loi :

- Comportement non désiré, intempestif, abusif ou blessant.
- Refus ou acceptation du comportement influençant une décision relative aux droits de la personne.
- Création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Caractéristiques

- Peut être **physique**, **verbal** ou **non verbal**.
- L'intention de nuire n'a pas à être démontrée : l'auteur sait ou devrait savoir que son comportement affecte la dignité de la personne.

Référence légale : articles L.245-1 à L.245-8 du Code du travail

HARCÈLEMENT MORAL (DANS LE CADRE PROFESSIONNEL)

Définition : Toute conduite qui, par sa **répétition** ou sa **systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Champ d'application élargi :

- Voyages professionnels
- Formations professionnelles
- Communications en lien ou du fait du travail, même **en dehors du temps de travail**

Référence légale : Article L.246-2 CT

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L’égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental du droit luxembourgeois. L’État est tenu de promouvoir une égalité réelle et d’éliminer les obstacles susceptibles de maintenir ou de créer des inégalités.

Le principe d’égalité de traitement et l’interdiction des discriminations fondées sur le sexe s’appliquent à l’ensemble de la relation de travail, notamment :

- Au recrutement : offres d’emploi, critères de sélection et accès à l’emploi ;
- À la rémunération : égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- À l’évolution professionnelle : promotions, avancement et accès aux responsabilités ;
- À la formation : égalité d’accès à la formation et au perfectionnement professionnels ;
- Aux conditions de travail : organisation du travail, avantages professionnels et protection contre les discriminations ;
- À l’affiliation professionnelle : accès et participation aux organisations de travailleurs ou d’employeurs ;
- À la rupture du contrat : protection contre les licenciements et autres mesures discriminatoires.

À retenir : la protection contre les discriminations fondées sur le sexe s’étend du recrutement jusqu’à la rupture de la relation de travail, et concerne également l’accès aux organisations professionnelles.

LE CODE DU TRAVAIL : PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le droit luxembourgeois transpose les directives européennes principalement au sein du **Code du travail**.

Articles L.251-1 et suivants du Code du travail

Le principe d'égalité de traitement interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur :

- la religion ou les convictions ;
- le handicap ;
- l'âge ;
- l'orientation sexuelle ;
- la race ;
- l'origine ethnique.

Ces dispositions s'appliquent tant au secteur privé qu'à une grande partie des relations professionnelles.

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

DISCRIMINATION SALARIALE : COMMENT FAIRE RESPECTER LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ?

- dénonciation à l'employeur pour pouvoir **exiger de lui qu'il redresse la situation** en égalisant son salaire
- dénonciation 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.

ENTORSES AUTORISÉES AU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

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

Exemple: embaucher un homme pour présenter des vêtements masculins

- **Les actions positives (art.L.243-1 et suivants 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. LES VIOLENCES AU TRAVAIL : DES RÉALITÉS MULTIPLES

SITUATIONS CONCRÈTES, MANIFESTATIONS ET CONSÉQUENCES

QUAND LES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL DEVIENNENT DES VIOLENCES OU DES DISCRIMINATIONS

- **Une salariée se sent menacée par l'attitude physiquement intimidante de son employeur** → Violence psychologique ou intimidation.

- **Après avoir refusé à plusieurs reprises les avances d'un collègue, une salariée est agressée physiquement par celui-ci** → Violence physique, harcèlement sexuel potentiel et discrimination fondée sur le sexe.

- **Un supérieur hiérarchique crie régulièrement sur une salariée et lui adresse des insultes** → Violence psychologique et harcèlement moral potentiel.

- **Lors d'un recrutement, un employeur écarte systématiquement les candidatures féminines en raison du sexe des candidates** → Discrimination directe fondée sur le sexe.

- **Lors des décisions de promotion, les candidatures féminines sont systématiquement exclues en raison du sexe** → Discrimination directe fondée sur le sexe.

QUAND DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES PEUVENT DEVENIR DISCRIMINATOIRES OU CONSTITUER UN HARCÈLEMENT

- Une entreprise réserve une prime aux trois salariés ayant volontairement effectué le plus d'heures supplémentaires au cours de l'année → Risque de discrimination indirecte fondée sur le sexe, si ce critère désavantage particulièrement les femmes, notamment celles travaillant à temps partiel, et ne peut être objectivement justifié.

- Un salarié adresse à ses collègues des blagues ou messages à connotation sexuelle non désirés → Harcèlement sexuel potentiel, constitutif d'une discrimination fondée sur le sexe lorsque les conditions légales sont réunies.

- Un salarié siffle une collègue à son passage de manière insistante et non désirée → Harcèlement sexuel potentiel, selon le contexte et les circonstances.

- Un supérieur hiérarchique dénigre et humilie régulièrement une salariée devant ses collègues → Harcèlement moral potentiel ; discrimination fondée sur le sexe si les agissements sont liés à ce motif.

- Une salariée est isolée dans un bureau exigu, sans chauffage ni équipement adapté, et se voit interdire tout échange avec ses collègues → Harcèlement moral potentiel ; discrimination fondée sur le sexe si cette mise à l'écart est motivée par son sexe.

DES COMPORTEMENTS AUX CONSÉQUENCES BIEN RÉELLES

Pour les victimes

- Atteintes à la dignité et à l'intégrité physique et psychique, pouvant entraîner un profond sentiment de vulnérabilité, d'insécurité et une souffrance psychologique durable.
- **Sur le plan psychologique :** sentiment d'insécurité, peur, anxiété persistante, perte d'estime de soi, troubles du sommeil, difficultés de concentration, pouvant évoluer vers un épuisement psychique, des symptômes dépressifs ou un état de stress post-traumatique.
- **Sur le plan personnel et professionnel :** repli sur soi, isolement, appréhension de se rendre au travail, absentéisme et arrêts maladie, pouvant aller jusqu'à une rupture du parcours professionnel.
- **Sur le plan socio-économique :** perte de perspectives d'évolution, fragilisation de l'autonomie financière, diminution des revenus et précarisation de la situation personnelle.

Pour l'entreprise

- Dégradation du climat de travail et perte de confiance.
- Désengagement, absentéisme et départs de salariés.
- Risques de contentieux, de sanctions et de dommages et intérêts.
- Mise en cause de la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à ses obligations.

DES COMPORTEMENTS AUX CONSÉQUENCES BIEN RÉELLES

Sur le plan juridique

- **Recours juridictionnels :** possibilité pour la victime de saisir les juridictions compétentes afin de faire reconnaître les faits, faire valoir ses droits et obtenir, le cas échéant, réparation du préjudice subi.
- **Protection contre les représailles :** interdiction, dans les conditions prévues par la loi, de sanctionner, licencier ou défavoriser une personne ayant dénoncé des faits de harcèlement ou de discrimination, témoigné ou exercé ses droits.
- **Responsabilité et sanctions :** selon la nature et la gravité des faits, possibilité de sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur, d'une condamnation civile à des dommages et intérêts, voire de poursuites pénales lorsque les comportements constituent une infraction.
- **Responsabilité de l'employeur :** possibilité de mise en cause en cas de manquement à ses obligations de prévention, de protection ou de réaction face à des faits de harcèlement.

À retenir : les violences et discriminations au travail ne sont pas de simples conflits interpersonnels. Elles peuvent avoir des conséquences humaines, professionnelles et juridiques durables.

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL : UNE RÉALITÉ ENCORE PRÉOCCUPANTE

CHIFFRES CLÉS ET ACTUALITÉS

52,9 %

des femmes interrogées au Luxembourg déclarent avoir subi du harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle.

30,8 %

des femmes interrogées dans l'Union européenne déclarent la même expérience.

Enquête européenne sur les violences fondées sur le genre, résultats publiés en 2024. Ces chiffres reposent sur les expériences déclarées, et non sur les seules plaintes officielles.

Au Luxembourg, en 2025 :

- 24 plaintes pour harcèlement sexuel reçues par l'ITM, donnant lieu à 16 enquêtes.
- 14 plaintes pour traitement discriminatoire, donnant lieu à 9 enquêtes.

LES VIOLENCES NUMÉRIQUES : QUAND LE HARCÈLEMENT DÉPASSE LES MURS DE L'ENTREPRISE

Des violences qui se prolongent dans l'espace numérique

- **Cyberharcèlement :** messages répétés, propos humiliants, menaces ou intimidations par courriel, messagerie professionnelle ou réseaux sociaux.
- **Harcèlement sexuel en ligne :** envoi non sollicité de messages, d'images ou de contenus à caractère sexuel.
- **Atteintes à l'intimité :** diffusion non consentie d'images intimes, y compris de contenus falsifiés ou générés par intelligence artificielle (deepfakes).

Ces comportements peuvent entraîner un sentiment d'insécurité permanent, une atteinte à la réputation, une souffrance psychologique et des répercussions sur la vie professionnelle.

Un cadre européen renforcé : La directive (UE) 2024/1385 du 14 mai 2024 prévoit notamment des mesures de lutte contre certaines formes de cyberviolence et renforce la prévention du harcèlement sexuel au travail *(date limite de transposition : 14 juin 2027).*

3. DU DROIT À LA RÉALITÉ

COMPRENDRE ET AGIR

3.1. LE RECRUTEMENT

OFFRE D'EMPLOI : LES ERREURS À NE PAS COMMETTRE

UNE OFFRE D'EMPLOI DOIT REPOSER SUR DES CRITÈRES OBJECTIFS, PERTINENTS ET NON DISCRIMINATOIRES.

Exemples de formulations à éviter :

- « Recherche jeune femme entre 20 et 25 ans » → critères liés au sexe et à l'âge.
- « Langue luxembourgeoise maternelle exigée » → risque de discrimination indirecte fondée notamment sur l'origine, si cette exigence n'est pas objectivement justifiée.
- « Disponibilité totale et horaires très flexibles » → risque de discrimination indirecte si les conditions désavantagent particulièrement certaines catégories de candidats sans justification objective.
- **À privilégier** : une offre neutre, inclusive et centrée sur les compétences réellement nécessaires au poste.
- **À retenir :** une exigence apparemment neutre peut produire des effets discriminatoires.

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.

CV ET ENTRETIEN : QUELLES QUESTIONS ÉVITER ?

LE RECRUTEMENT DOIT PORTER SUR LES COMPÉTENCES ET L'APTITUDE À OCCUPER LE POSTE, ET NON SUR LA VIE PRIVÉE.

Pratiques interdites	Pratiques conformes au principe d'égalité de traitement
« *Êtes-vous mariée ?* »	Questions relatives à l'expérience professionnelle
« *Avez-vous des enfants ?* »	Disponibilités objectivement nécessaires au poste
« *Envisagez-vous une grossesse ?* »	Compétences et qualifications
« *Qui gardera vos enfants ?* »	Organisation du travail applicable à tous les candidats

Concernant le CV : la photographie, l'âge, la situation familiale ou le projet parental ne doivent pas devenir des critères de sélection discriminatoires.

À retenir : les décisions de recrutement doivent être fondées sur des critères professionnels objectifs, en lien avec le poste proposé.

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. 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?*
- *Quel est votre projet de vie familiale à court ou moyen terme ?*
- *Envisagez-vous de prendre un congé parental ?*
- *Votre conjoint exerce-t-il une activité professionnelle ?*
- *Vos responsabilités familiales risquent-elles de limiter votre disponibilité professionnelle ?*

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.

QUELS RECOURS EN CAS D'ABUS ?

- ✓ **Protection des données personnelles (CNPD) :** introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données en cas de collecte ou de traitement illicite de données personnelles lors du recrutement
- ✓ **Discrimination fondée sur le sexe (CET / ITM) :** signaler les faits au Centre pour l'égalité de traitement (CET) ou à l'Inspection du travail et des mines (ITM), selon leurs compétences respectives, afin d'obtenir une assistance ou de solliciter une intervention.
- ✓ **Dispositif de signalement des lanceurs d'alerte :** recourir, lorsque les conditions de la loi du 16 mai 2023 sont réunies, aux canaux de signalement prévus pour certaines violations du droit.

À retenir : un candidat victime d'une discrimination peut également envisager une action devant la juridiction compétente afin de faire valoir ses droits et, le cas échéant, obtenir réparation.

3.3. PROMOTION ET REMUNERATION

L'ÉGALITÉ AU-DELÀ DU RECRUTEMENT

LES DISCRIMINATIONS PEUVENT ÉGALEMENT APPARAÎTRE TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

- **Promotion :** écarter systématiquement les femmes des postes à responsabilités en raison de leur sexe.
- **Rémunération :** accorder une rémunération inférieure à une salariée pour un même travail ou un travail de valeur égale, sans justification admissible.
- **Évaluation :** pénaliser une salariée en raison de stéréotypes liés à la maternité ou à ses responsabilités familiales.
- **Primes :** appliquer des critères apparemment neutres susceptibles de désavantager particulièrement les femmes, sans justification objective.

Une évolution européenne majeure : la directive (UE) 2023/970 sur la transparence des rémunérations renforce les mécanismes destinés à garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

À retenir : l'égalité de traitement doit être garantie à chaque étape du parcours professionnel, du recrutement à l'évolution de carrière.

4. VIOLENCES CONTRE LES FEMMES AU TRAVAIL

TROIS SITUATIONS CONCRÈTES

CAS 1 - QUAND UNE SALARIÉE EST PROGRESSIVEMENT MISE À L'ÉCART

Le témoignage de Céline



« Je travaillais depuis plusieurs années dans une banque et j'avais toujours reçu de bonnes évaluations. À l'arrivée d'une nouvelle responsable, tout a changé. Mes missions ont été retirées, mon travail était constamment critiqué et je recevais des instructions contradictoires. Progressivement, je me suis retrouvée isolée de mes collègues. J'avais l'impression que tout était fait pour me pousser à partir. »

Situation : Une salariée expérimentée subit une dégradation progressive de ses conditions de travail après un changement de responsable hiérarchique.

Une réorganisation du travail peut-elle dissimuler une situation de harcèlement moral ?

CAS 1 - ANALYSE JURIDIQUE ET INTERVENTION DE LA DÉLÉGATION

Qualification juridique possible : La répétition des critiques, l'isolement, le retrait injustifié de responsabilités et les instructions contradictoires peuvent caractériser un harcèlement moral lorsqu'ils répondent aux conditions de l'article L.246-2 du Code du travail.

Rôle de la délégation du personnel

- Accueillir la salariée dans un cadre confidentiel et recueillir les faits précis.
- L'aider à constituer une chronologie et à conserver les éléments de preuve.
- Interpeller l'employeur avec son accord et demander une investigation rapide et impartiale.
- Veiller à ce que les mesures prises ne se retournent pas contre elle.
- En cas de persistance des faits ou d'inaction de l'employeur, saisir l'ITM avec l'accord de la salariée.

Références légales : articles L.246-2 et L.246-3 du Code du travail ; loi du 29 mars 2023 relative au harcèlement moral.

CAS 1 - DÉNOUEMENT ET ENSEIGNEMENTS

Dénouement : Le cas présenté illustre la nécessité d'une intervention structurée de la délégation, d'un dialogue avec la direction et de mesures destinées à protéger la salariée. Il ne faut pas présenter la résolution d'un tel conflit comme automatiquement acquise.

Enseignements :

- Un changement d'organisation ne justifie pas des comportements humiliants ou dégradants.
- L'intervention de la délégation permet de sortir la salariée de son isolement.
- L'employeur doit agir dès qu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral.

Message clé : La prévention ne consiste pas seulement à aider la victime : elle implique aussi d'agir sur les pratiques managériales et l'organisation du travail.

CAS 2 - QUAND LE REFUS D'AVANCES SEXUELLES ENTRAÎNE DES REPRÉSAILLES



Le témoignage de Sarah

« Mon responsable me faisait régulièrement des remarques sur mon apparence et m'envoyait des messages personnels après le travail. Un jour, il m'a proposé de passer une soirée avec lui. J'ai refusé. À partir de ce moment-là, il est devenu froid, m'a retiré certains dossiers et a commencé à critiquer mon travail devant mes collègues. Je craignais que dénoncer son comportement me fasse perdre mon emploi.»

Situation : Une salariée est confrontée à des comportements à connotation sexuelle non désirés, suivis de mesures défavorables après son refus.

Le harcèlement sexuel suppose-t-il nécessairement des contacts physiques ?

CAS 2 - ANALYSE JURIDIQUE ET RECOURS

Qualification juridique possible

Des propos, messages ou comportements à connotation sexuelle non désirés peuvent constituer un harcèlement sexuel. Les mesures défavorables prises à la suite d'un refus peuvent également relever des représailles interdites.

Rôle de la délégation du personnel

- Écouter la salariée et l'informer de ses droits.
- L'accompagner dans le signalement à l'employeur.
- Demander des mesures immédiates de protection et un traitement impartial des faits.
- Veiller à l'absence de représailles.
- L'orienter, selon les circonstances, vers l'ITM, une organisation syndicale, un avocat ou les autorités pénales.

CAS 2 - DÉNOUEMENT ET ENSEIGNEMENTS

Dénouement envisagé : À la suite du signalement, l'employeur ouvre une investigation, organise des mesures de protection et constate des comportements inappropriés. Des mesures disciplinaires proportionnées sont prises à l'encontre du responsable. La salariée retrouve ses missions sans subir de sanction.

Enseignements :

- Le harcèlement sexuel peut être verbal, non verbal ou physique.
- Le refus d'avances sexuelles ne peut justifier une dégradation des conditions de travail.
- La délégation du personnel joue un rôle essentiel dans l'accompagnement et la prévention.

A retenir : Ce n'est pas à la victime de supporter les conséquences de son refus ou de son signalement.

LE SAVIEZ VOUS ? « ASK FOR ANGELA » : UN MOT POUR DEMANDER DE L'AIDE

Imaginons maintenant qu'une femme participe à un dîner d'affaires dans un restaurant et qu'elle se retrouve confrontée à une situation de harcèlement ou d'insécurité : **le dispositif « Ask for Angela »** lui permet de demander discrètement de l'aide auprès du personnel d'un établissement participant.

Il s'agit d'un dispositif de prévention contre le harcèlement et les violences, déployé au Luxembourg en 2026.

Comment ça fonctionne ?

- Une personne se sent harcelée, menacée ou en insécurité dans un bar, café ou restaurant participant.
- Elle s'adresse discrètement au personnel en demandant : « Est-ce qu'Angela est là ? »
- Le personnel formé la conduit dans un endroit sûr et lui propose une aide adaptée : taxi, accompagnement, intervention de la sécurité ou appel aux secours si nécessaire.

Au Luxembourg : le dispositif a été officiellement rendu accessible au public le 7 juillet 2026, avec 12 établissements participants lors de son lancement.

À retenir : Un simple prénom peut permettre de demander de l'aide sans attirer l'attention de la personne à l'origine du danger.

CAS 3 - QUAND LES HUMILIATIONS DÉGÉNÈRENT EN VIOLENCE PHYSIQUE

Le témoignage de Nadia

« Mon chef d'équipe me rabaissait régulièrement devant mes collègues. Il me disait que je n'avais pas ma place dans ce métier parce que j'étais une femme. Un jour, après une nouvelle humiliation, j'ai voulu lui répondre. Il s'est approché de moi, m'a attrapée brutalement par le bras et m'a poussée. Quand j'ai signalé les faits, on m'a répondu qu'il avait simplement perdu son sang-froid. »

Situation : Une salariée travaillant dans un secteur majoritairement masculin subit des propos sexistes répétés et une agression physique.

L'employeur peut-il considérer une agression comme un simple conflit entre collègues ?



CAS 3 - ANALYSE JURIDIQUE ET INTERVENTION DE LA DÉLÉGATION

Qualifications juridiques possibles

Les faits peuvent relever de plusieurs qualifications distinctes ou cumulatives : violence physique, harcèlement moral en cas d'agissements répétés répondant à la définition légale, et discrimination ou harcèlement fondé sur le sexe selon les circonstances.

Rôle de la délégation du personnel

- Recevoir la salariée et consigner les faits.
- Identifier les témoins et préserver les éléments de preuve.
- Demander immédiatement des mesures de protection adaptées.
- Alerter la direction et le délégué à la sécurité et à la santé.
- Solliciter l'intervention du syndicat et, selon les faits, de l'ITM.
- Informer la salariée de la possibilité de déposer plainte auprès de la police.

CAS 3 - DÉNOUEMENT ET ENSEIGNEMENTS

Dénouement envisagé : La délégation interpelle la direction et exige une enquête. Les témoignages recueillis permettent d'établir les faits. L'employeur prend des mesures à l'égard du responsable et renforce sa politique de prévention des violences. La salariée bénéficie d'un accompagnement et peut poursuivre ses démarches judiciaires si elle le souhaite.

Enseignements :

- Une agression physique isolée peut être répréhensible sans constituer, à elle seule, un harcèlement moral.
- Les violences sexistes peuvent s'inscrire dans un climat de travail dégradé.
- Le soutien des témoins et l'action collective sont déterminants.
- Les mesures de protection ne doivent pas pénaliser la victime.

A retenir : Une violence au travail ne doit jamais être banalisée au nom du stress, de l'autorité hiérarchique ou de la culture d'entreprise.

5. UN PEU DE JURISPRUDENCE

…L'ENSEMBLE DES DÉCISIONS DE JUSTICE QUI MONTRENT COMMENT LES JUGES APPLIQUENT LA LOI À DES SITUATIONS CONCRÈTES

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 l'attitude qui consiste à **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, n°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, n°44637 du rôle**

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

- **Cour d'appel du 18/01/2018, n°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, n°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 du 12/12/2019, n°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, 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, n°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, a**yant 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°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.

Avant de rechercher si l'employeur a fautivement omis d'intervenir, il appartient au salarié de rapporter la preuve qu'il ait informé l'employeur des prétendus actes constitutifs selon lui d'actes de harcèlement moral.

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 MORAL

- **Ordonnance de la Cour d'appel du 26/06/2025, n°CAL-2025-00376 du rôle**

Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement, même si ces faits ne sont pas établis. Un licenciement prononcé en raison de cette dénonciation est nul.

- **Arrêt de la Cour d'appel du 03/07/2025, n°00537 du rôle***

S'il convient certes de faire la **distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress**, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou encore à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail, il n'en reste pas moins qu'en l'espèce les faits établis sont, de par leur nature, leur répétition et des conséquences qu'ils ont entraînées, constitutifs d'actes abusifs.

En effet, **les faits reprochés dépassent le cadre normal des relations professionnelles**. Ils ne sont pas simplement dus, tel que le laisse sous-entendre le salarié, à des circonstances à tort mal ressenties par les membres de son équipe, mais **sont constitutifs d'un mode de gestion et d'organisation faisant du harcèlement moral un outil de management**, en imposant une pression continuelle, abusive et malveillante qui porte atteinte à la dignité des personnes concernées et dépassant objectivement l'exercice normal et non abusif du pouvoir de direction et de gestion d'un supérieur hiérarchique.

- **Arrêt de la Cour d'appel du 01/08/2025, n°00569 du rôle**

Un licenciement prononcé peu après la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral est présumé être une mesure de représailles et est donc nul.

HARCÈLEMENT MORAL

- **Arrêt de la Cour d'appel du 26/03/2026, n° CAL-2026-00035 du rôle**

La Cour précise que, dans le cadre d'une demande fondée sur l'article L.246-4 du Code du travail, le juge saisi de la protection contre les représailles n'a pas à établir au préalable l'existence du harcèlement moral allégué. Il doit examiner si le licenciement constitue une mesure de représailles liée à sa dénonciation. La salariée ou le salarié doit toutefois établir ce lien.

- **Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 4 décembre 2025, *Ortega Ortega c. Espagne*, n° 36325/22**

Une salariée ayant dénoncé une discrimination salariale fondée sur le sexe avait été licenciée pour avoir divulgué des données salariales confidentielles dans le cadre de sa démarche. La CEDH considère que les juridictions nationales n'ont pas suffisamment examiné le contexte discriminatoire ni les éléments susceptibles de révéler des représailles. Elle rappelle que les États doivent garantir une protection réelle et effective contre les représailles exercées par un employeur à la suite d'une dénonciation de discrimination fondée sur le sexe. Elle conclut à une violation de l'article 14, combiné avec l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

HARCÈLEMENT SEXUEL

- **Jugement du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 05/03/2013, n°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.**

- **Arrêt de la Cour de cassation du 28/04/2016, n°3635 ; 45/16 du rôle**

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

➢ **Arrêt de la 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.

➢ **Arrêt de la Cour d'appel du 16/06/2022, n°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 im**médiat 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

- **Arrêt de la CJUE du 27/06/2024, *TC c/ Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH,* n° C-284/23**

L'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) rappelle que, **selon les articles 10 et 12 de la directive 92/85/CEE**, les États membres doivent garantir une **protection réelle et effective** des travailleuses enceintes contre le licenciement. La Cour estime qu'une règle nationale imposant à une salariée qui découvre sa grossesse après l'expiration du délai de recours de **déposer une demande de recours tardif dans les deux semaines** est **contraire au droit de l'Union**, si ce délai trop court rend en pratique **très difficile l'exercice de ses droits**.

=> Dans cette affaire, la CJUE souligne que cette procédure complexe et rapide ne tient pas compte de la situation particulière des femmes enceintes et **porte atteinte à leur droit à une protection juridictionnelle effective** (article 47 de la Charte des droits fondamentaux). Elle réaffirme ainsi que la **protection contre le licenciement pour cause de maternité doit être concrète, non purement théorique.**

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

- **Arrêt de la CEDH du 25/06/2020, affaire *S.M. c. Croatie,* 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

https://cnpd.public.lu/fr.html

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 !

SERVICE STRESSBERODUNG - SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE LIÉ AU TRAVAIL UN SERVICE GRATUIT PROPOSÉ PAR LA CSL EN PARTENARIAT AVEC LA LIGUE LUXEMBOURGEOISE D'HYGIÈNE MENTALE (LLHM)

À qui s'adresse ce service ?

Aux salariés confrontés au stress ou à une souffrance psychologique liée au travail, ainsi qu'aux délégués du personnel recherchant un appui psychosocial.

Quel accompagnement ?

Jusqu'à 5 consultations individuelles gratuites et confidentielles par salarié. il s'agit également d'un appui psychosocial aux délégués du personnel, à des fins de prévention et d'orientation.

Modalités Pratiques

Sur rendez-vous : mercredi, jeudi et vendredi, de 9 h à 18 h *(horaires susceptibles de modification).*
Langues : luxembourgeois, allemand, français, anglais, portugais et espagnol.

Prendre rendez-vous :
+352 27 494 - 222
stressberodung@csl.lu



Ligue Santé Mentale

YOU'LL NEVER WORK ALONE. CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

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

MERCI

pour votre attention

johana.soareslapeira@csl.lu