



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

- 1. Inscription des titres académiques au registre :** le tribunal administratif annule le refus par le Luxembourg de reconnaître le titre d'« *Expert-comptable diplômé* » obtenu en Suisse ..... p.2
- 2. Maternité :** la salariée en emploi depuis moins de six mois et/ou au chômage n'a pas droit à l'indemnité pécuniaire de maternité. Est-ce conforme au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi alors qu'une salariée en emploi depuis plus de 6 mois y a droit ? ..... p.7
- 3. Licenciement :** une désaffiliation du Centre commun de la sécurité sociale peut valoir licenciement oral abusif, en présence d'autres éléments factuels, pas lorsqu'elle suit une mise à pied ..... p.8
- 4. Harcèlement moral :** 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 ..... p.9
- 5. Droit européen :** la protection contre la discrimination indirecte fondée sur le handicap doit-elle bénéficier également aux parents d'enfants handicapés ? ..... p.12

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



# 1. Inscription des titres académiques au registre : le tribunal administratif annule le refus par le Luxembourg de reconnaître le titre d'« *Expert-comptable diplômé* » obtenu en Suisse.

Jugement du Tribunal Administratif du 11 février 2025, n°48580 du rôle

## 1.1 Faits et rétroactes

En date du 11 septembre 2018, Monsieur A se voit délivrer le titre d'« *Expert-comptable diplômé* » par le « *Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI* », désigné ci-après par « *le SEFRI* », en Suisse.

Le 23 septembre 2022, Monsieur A introduit, auprès du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ci-après désigné par « *le ministre* », une demande d'inscription de son titre prévisé d'« *Expert-comptable diplômé* » au registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, tel que prévu à l'article 68 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, ci-après désignée par la « *loi du 28 octobre 2016* ».

Par arrêté du 14 octobre 2022, le ministre refuse de faire droit à la demande lui ainsi soumise par Monsieur A, sur base des motifs et considérations suivants :

« [...] Vu la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, et notamment ses articles 66 à 69 ;

*Vu le règlement grand-ducal du 17 février 2017 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, et notamment ses articles 9 et 10 ;*

*Vu la demande présentée par Monsieur A, né le ... à ... (LUXEMBOURG), et les pièces produites à l'appui de cette demande ;*

*Vu le titre de formation délivré au requérant par la Confédération suisse (SUISSE) en septembre 2018 et lui conférant le titre d'Expert-comptable diplômé ;*

*Considérant que le titre de formation susvisé n'est pas reconnu en Suisse comme relevant de l'enseignement supérieur ; [...]. »*

Par courriel du 23 octobre 2022 adressé au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ci-après dénommé « *le ministère* », Monsieur A introduit un recours gracieux à l'encontre de l'arrêté ministériel du 14 octobre 2022.

Par décision du 29 novembre 2022, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception le 3 décembre 2022, le ministre confirme son arrêté du 14 octobre 2022 dans les termes suivants :

« [...] En réponse à votre courriel du 23 octobre 2022 concernant le refus d'inscription au registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, du titre de formation d'Expert-comptable diplômé, délivré

*en septembre 2018 par la Confédération suisse, je suis au regret de vous informer qu'il n'y a pas d'élément nouveau permettant une réouverture du dossier.*

*Concernant les conditions ayant trait à l'inscriptibilité d'un diplôme dans le registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, il y a lieu de noter ce qui suit :*

- « Les conditions relatives à l'inscription de titres de formation sur le registre des titres de formation, ainsi que relatives au classement dans le cadre luxembourgeois des qualifications sont fixées par les articles 66 à 70 de la loi du 28 octobre 2016, ainsi que par le règlement grand-ducal du 17 février 2017 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles, ci-après désigné par « *le règlement grand-ducal du 17 février 2017* », l'article 68 de la loi du 28 octobre 2016 précisant, dans son paragraphe (2) que « *Pour être inscrits au registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, les diplômes, titres et grades de l'enseignement supérieur doivent sanctionner un cycle complet d'études et correspondre aux lois et règlements régissant l'enseignement supérieur de l'État où le titre a été conféré.* » et, dans son paragraphe (5) que « *L'inscription d'un diplôme, titre ou grade dans le registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, implique le classement, par l'autorité compétente, dans un niveau du cadre luxembourgeois des qualifications tel que défini à l'article 69* », ce dernier fixant huit niveaux de qualifications, allant du 1<sup>er</sup> niveau de « *certificat de réussite du cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique* » au niveau 8 « *de doctorat* ». Il ressort encore de l'annexe A du règlement grand-ducal du 17 février 2017 portant sur les descripteurs du cadre luxembourgeois des qualifications que le niveau 8, en ce qui concerne la définition dans le cadre du système d'éducation et de formation formelle, correspond au diplôme de « *doctorat* » [...]. »

En Suisse, l'enseignement supérieur est divisé en deux branches :

- les hautes écoles (universités, hautes écoles spécialisées et pédagogiques) qui délivrent des diplômes académiques (bachelor, master, doctorat/PhD),
- la formation professionnelle supérieure, qui donne des diplômes à visée pratique et professionnelle, en lien direct avec le marché du travail.

Le diplôme suisse d'Expert-comptable diplômé appartient à cette deuxième catégorie (formation professionnelle supérieure). Il est reconnu par l'État comme une formation de haut niveau, mais il n'est pas académique : il ne donne pas droit à un bachelors, un master ou un doctorat.

En Suisse, il existe aussi deux systèmes de classement des diplômés :

- un cadre pour l'enseignement supérieur académique (nqf.ch-HS),
- un cadre pour la formation professionnelle (CNC).

Le diplôme d'Expert-comptable est classé au niveau 8 du cadre professionnel, mais cela ne correspond pas au niveau 8 académique, qui est réservé au doctorat (PhD).

Le ministre considère que ce diplôme ne correspond pas à un doctorat, et qu'il ne peut donc pas être reconnu comme un diplôme académique au Luxembourg.

Par requête déposée en date du 23 février 2023 au greffe du tribunal administratif, Monsieur A introduit un recours tendant principalement à la réformation et subsidiairement à l'annulation de la décision précitée du ministre du 14 octobre 2022 portant refus d'inscription au registre des titres prévu à l'article 66 de la loi du 28 octobre 2016 de son titre d'« *Expert-comptable diplômé* », lui délivré en date du 11 septembre 2018 par le SEFRI en Suisse, ainsi que contre la décision précitée du ministre du 29 novembre 2022, rendue sur recours gracieux.

Étant donné que l'article 68 paragraphe (4), de la loi du 28 octobre 2016 prévoit uniquement un recours en annulation contre les décisions d'inscription au registre des titres de formation (enseignement supérieur), le tribunal administratif n'est pas compétent pour examiner le recours principal en réformation.

En revanche, il reste compétent pour connaître du recours subsidiaire en annulation, lequel est recevable puisqu'il a été introduit dans les formes et délais prévus par la loi.

## 1.2 Moyens et arguments des parties

### a. Moyens et arguments invoqués par le demandeur

Dans son recours, M. A conteste le refus du ministre d'inscrire son diplôme d'« *Expert-comptable diplômé* » au registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, refus motivé par l'argument selon lequel ce titre ne relèverait pas de l'enseignement supérieur en Suisse. Il explique au contraire que ce diplôme résulte d'un examen professionnel fédéral supérieur intégré au degré tertiaire du système suisse, lequel comprend à la fois les hautes écoles et la formation professionnelle supérieure, de sorte que tous les diplômes délivrés à ce niveau se situent au-dessus de l'enseignement secon-

daire et doivent être considérés comme équivalents. Il précise que le SEFRI a confirmé cette reconnaissance par courriel du 6 février 2023, que le ministre l'a lui-même reconnu dans sa décision du 29 novembre 2022, et que l'Ombudsman est parvenu à la même conclusion dans un courrier du 24 janvier 2023. En outre, il rappelle que la CSSF lui a accordé des équivalences dans le cadre de la formation complémentaire des réviseurs d'entreprises, en lui attribuant le titre de « *Réviseur d'entreprises* », réservé à ceux qui disposent de qualifications théoriques de niveau master ou équivalent.

Sur le plan juridique, il invoque un excès de pouvoir, une erreur manifeste d'appréciation ainsi qu'un défaut de motivation. Selon lui, l'arrêté du 14 octobre 2022 est trop laconique puisqu'il n'indique ni les éléments de fait ni les bases légales exactes sur lesquels le ministre s'est appuyé. Il reproche en outre à ce dernier d'avoir ignoré les documents produits, notamment dans son recours gracieux, et de ne pas avoir vérifié avec suffisamment de rigueur les mentions figurant sur son diplôme. Or, il estime que son titre satisfait à toutes les conditions prévues par l'article 68, paragraphe (2), de la loi du 28 octobre 2016 : il est reconnu en Suisse comme relevant de l'enseignement supérieur, il sanctionne un cycle complet d'études, il correspond aux règles légales suisses en matière d'enseignement supérieur et il est délivré par la Confédération, étant signé par le SEFRI et portant son logo officiel.

Concernant la classification, M. A insiste sur le fait que son diplôme est rangé au niveau 8 du CNC suisse, comme l'indique le supplément Europass au diplôme élaboré selon le modèle de la Commission européenne, du Conseil de l'Europe et de l'UNESCO. Selon lui, ce classement correspond également au niveau 8 du cadre européen des certifications et, par conséquent, au cadre luxembourgeois des qualifications, ce qui équivaut à un doctorat. Dès lors, le ministre n'aurait pas dû écarter ce référencement. Il soutient par ailleurs que, conformément à l'article 68, paragraphe (3), le ministre aurait dû procéder d'office à l'inscription sans examiner ni le contenu, ni la durée, ni la qualité des études, rappelant qu'une jurisprudence admet que la notion d'enseignement supérieur ne se limite pas aux universités.

Enfin, il critique la décision du 29 novembre 2022 qui introduit, selon lui, un motif nouveau et illégal de refus, à savoir la « *visée strictement professionnelle* » du diplôme, alors que ni la loi du 28 octobre 2016 ni le règlement grand-ducal du 17 février 2017 ne distinguent entre diplômes académiques et diplômes professionnels. Il considère que le ministre a ainsi excédé ses compétences en limitant le registre aux seuls diplômes académiques. En conclusion, M. A affirme que l'absence d'inscription de son diplôme au registre, au niveau 8, le prive de la prime de vingt points indiciaires prévue par la loi du 25 mars 2015 pour les employés de l'État.

## b. Moyens et arguments invoqués par la partie étatique

Le délégué du gouvernement demande le rejet du recours de M. A au motif qu'il n'est pas fondé. Il conteste d'abord l'argument selon lequel les décisions ministérielles manqueraient de base légale, en rappelant que le ministre a bel et bien cité plusieurs articles de la loi du 28 octobre 2016, notamment l'article 68. Il explique que, d'après l'annexe A du règlement grand-ducal du 17 février 2017, le niveau 8 du cadre luxembourgeois des qualifications (CLQ), auquel le demandeur souhaite voir classer son diplôme, correspond au doctorat, lequel est reconnu comme un grade académique en vertu de la loi du 19 juin 2009 sur l'organisation de l'enseignement supérieur. Ainsi, le registre des titres de formation et le CLQ ont pour objet exclusif de reconnaître les diplômes académiques, et non les diplômes à finalité strictement professionnelle.

Le délégué du gouvernement souligne que, même si le diplôme litigieux atteste d'un « enseignement de type supérieur », il ne confère pas un grade académique de docteur et ne peut donc pas être classé au niveau 8 du CLQ. Il relève d'ailleurs que M. A a lui-même indiqué que son diplôme est classé au niveau 8 du cadre suisse des certifications pour la formation professionnelle (CNC), qui dépend de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle et de l'ordonnance du SEFRI du 11 mai 2015. À l'inverse, les formations des hautes écoles suisses relèvent de la loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles. Les deux systèmes, bien que relevant tous deux du degré tertiaire, sont donc régis par des textes distincts. Le rapport explicatif de 2014 sur l'ordonnance relative au CNC confirme que ce cadre ne couvre que la formation professionnelle, et non l'enseignement supérieur académique. Cette distinction est aussi prévue par la Constitution suisse : l'article 63 attribue à la Confédération la compétence en matière de formation professionnelle, tandis que l'article 63a réserve aux cantons la coordination et le contrôle de qualité des hautes écoles. Swissuniversities et le SEFRI confirment également cette dualité.

Il en résulte, selon l'État, que seuls les diplômes académiques délivrés par les hautes écoles suisses (à savoir bachelor, master et doctorat) peuvent être assimilés au CLQ. Le doctorat suisse constitue le seul diplôme de niveau 8 académique ; or, le titre d'« *Expert-comptable diplômé* » ne correspond pas à un doctorat. Le délégué du gouvernement réfute aussi l'argument du demandeur fondé sur le classement prétendu au niveau 8 du CEC (cadre européen des certifications), en rappelant que ce cadre est un outil de référence non contraignant juridiquement.

Concernant l'argument de M. A selon lequel le ministre aurait dû procéder d'office à l'inscription de son diplôme au registre, l'État rétorque que l'article 68, paragraphe (3), de la loi du 28 octobre 2016 ne s'applique que lorsqu'un accord bilatéral existe entre le Luxembourg et l'État concerné, ce qui n'est pas le cas avec la Suisse.

La partie étatique reconnaît que l'enseignement supérieur ne se limite pas seulement aux études universitaires et comprend aussi, par exemple, les formations courtes comme le brevet de technicien supérieur. Elle précise toutefois que le diplôme d'« *Expert-comptable diplômé* » ne fait pas partie de cette catégorie : il relève de la formation professionnelle supérieure et non de l'enseignement supérieur académique. Or, l'inscription d'un diplôme au registre suppose aussi son classement dans le cadre luxembourgeois des qualifications (CLQ), ce qui n'est possible que pour les diplômes académiques.

S'agissant de l'accord entre l'Union européenne et la Suisse sur la libre circulation des personnes, le gouvernement rappelle qu'il renvoie à la directive 2005/36/CE, qui concerne uniquement la reconnaissance professionnelle des qualifications afin de faciliter la mobilité des travailleurs. Cette directive n'a donc rien à voir avec l'inscription au registre des titres académiques, comme l'a déjà jugé le tribunal administratif le 3 avril 2019.

La Cour administrative a par ailleurs confirmé, dans un arrêt du 8 octobre 2019, que la loi du 28 octobre 2016 distingue clairement deux volets : la reconnaissance professionnelle d'une part et la reconnaissance académique d'autre part. Les arguments du demandeur tirés des articles 1 à 65 de cette loi, qui portent exclusivement sur la reconnaissance professionnelle, sont donc jugés non pertinents.

Enfin, le délégué du gouvernement estime que les arguments relatifs au préjudice allégué, à savoir la perte de la prime de 20 points indiciaires prévue par la loi du 25 mars 2015, sont étrangers au présent litige, qui porte uniquement sur l'inscription du diplôme au registre. De même, le fait que les qualifications de M. A aient été reconnues par le ministre de la Justice ou par la CSSF est jugé sans rapport avec la procédure en cours. En conséquence, l'État conclut au rejet intégral du recours.

## 1.3 Analyse du tribunal administratif

### a. Quant à la légalité externe

L'article 6 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979, non invoqué en l'espèce mais auquel se rattache le moyen tendant à une absence de motivation des décisions déférées, dispose que :

« Toute décision administrative doit baser sur des motifs légaux.

La décision doit formellement indiquer les motifs par l'énoncé au moins sommaire de la cause juridique qui lui sert de fondement et des circonstances de fait à sa base, lorsqu'elle :

- refuse de faire droit à la demande de l'intéressé ;
- révoque ou modifie une décision antérieure, sauf si elle intervient à la demande de l'intéressé et qu'elle y fait droit ;

- intervient sur recours gracieux, hiérarchique ou de tutelle ;
- intervient après procédure consultative, lorsqu'elle diffère de l'avis émis par l'organisme consultatif ou lorsqu'elle accorde une dérogation à une règle générale.

Dans les cas où la motivation expresse n'est pas imposée, l'administré concerné par la décision a le droit d'exiger la communication des motifs. [...] ».

Cette disposition pose le principe général selon lequel toute décision administrative doit être motivée sur une base légale. Certaines décisions, en particulier celles qui rejettent une demande ou qui statuent sur un recours gracieux, doivent indiquer au moins de façon sommaire les raisons juridiques et factuelles qui les justifient.

Le tribunal constate que les décisions attaquées exposent clairement leurs motifs : l'arrêté ministériel du 14 octobre 2022 indique que le diplôme d'« *Expert-comptable diplômé* » obtenu en Suisse en 2018 n'est pas reconnu comme relevant de l'enseignement supérieur, et la décision du 29 novembre 2022 précise que ce titre relève de la formation professionnelle et non académique. Cette motivation a d'ailleurs été complétée par les explications fournies au cours de la procédure par le délégué du gouvernement.

L'argument du demandeur, selon lequel il n'aurait pas eu connaissance des documents utilisés par le ministre, ne remet pas en cause cette conclusion. En effet, dès lors que des motifs existaient au moment de la décision, ils peuvent encore être précisés en cours de procédure, à condition que le débat contradictoire soit respecté, ce qui a été le cas puisque le demandeur a pu répondre dans son mémoire en réplique. Enfin, contrairement à l'absence totale de motifs, une motivation imprécise n'entraîne pas l'annulation de la décision, mais peut seulement avoir pour effet de suspendre les délais de recours.

Il s'ensuit que le moyen fondé sur un défaut de motivation est à rejeter comme étant non fondé, étant précisé que le bien-fondé de cette motivation fera l'objet d'une analyse au fond.

## b. Quant à la légalité interne

Saisi d'un recours en annulation, le tribunal administratif vérifie si la décision attaquée repose sur des motifs légaux et s'assure qu'elle n'est pas entachée de nullité pour incompétence, excès ou détournement de pouvoir, ou violation de la loi et des formes protectrices des droits privés. Son analyse se limite toutefois aux faits tels qu'ils existaient au jour de la décision contestée.

L'article 66 de la loi du 28 octobre 2016<sup>1</sup> dispose qu'« (1) En vue de la protection des titres de formation, il est créé, sous forme électronique, un registre des titres de formation comportant deux sections : une section relevant des diplômes, titres et grades de l'enseignement secondaire, de l'enseignement secondaire technique et de la formation

professionnelle, visée sous l'article 67 et désignée ci-après par « section de l'enseignement secondaire », et une section relevant des diplômes, titres et grades de l'enseignement supérieur, visée sous l'article 68 et désignée ci-après par « section de l'enseignement supérieur ».

(2) La section de l'enseignement secondaire est de la compétence du ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions et du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, la section de l'enseignement supérieur est de la compétence du ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions. [...] ».

Le tribunal relève d'abord qu'il n'est pas contesté que le demandeur a, le 23 septembre 2022, sollicité l'inscription de son diplôme d'« *Expert-comptable diplômé* » (délivré le 11 septembre 2018 par le SEFRI) au registre des titres de formation prévu par l'article 68 de la loi du 28 octobre 2016. Il précise que les arguments du demandeur relatifs à la prime prévue par la loi du 25 mars 2015 sont sans objet, puisque cette prime ne fait pas partie des décisions attaquées, et que son intérêt à agir n'est pas remis en cause.

Le tribunal constate ensuite que le ministre a refusé l'inscription au motif que le diplôme ne relève pas de l'enseignement supérieur académique, mais de la formation professionnelle, laquelle n'entre pas dans le champ de l'article 68. Contrairement à ce que soutient le demandeur, l'État n'a jamais reconnu que le titre serait académique, mais seulement qu'il appartient à la formation professionnelle supérieure.

Enfin, le tribunal rappelle que la loi du 28 octobre 2016 distingue deux procédures différentes : la reconnaissance des qualifications professionnelles d'un côté, et l'inscription au registre des titres de formation de l'autre. Or, la demande du requérant concerne uniquement le registre. Par conséquent, les développements relatifs à la reconnaissance professionnelle par le ministre de la Justice ou par la CSSF sont sans pertinence. L'article 66 de la loi réserve en effet la compétence en matière d'inscription au registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, exclusivement au ministre.

S'agissant ensuite de la question si le titre litigieux peut être inscrit à la section de l'enseignement supérieur du registre des titres de formation, le tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 68 de la loi du 28 octobre 2016, « (1) Nul ne peut publiquement porter le titre d'un grade d'enseignement supérieur, si le diplôme suivi du nom de l'établissement d'enseignement supérieur ainsi que l'appellation du titre conféré n'ont pas été inscrits au registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur.

(2) Pour être inscrits au registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, les diplômes, titres et grades de l'enseignement supérieur doivent sanctionner un cycle complet d'études et correspondre aux lois et règlements régissant l'enseignement supérieur de l'État où le titre a été conféré.

<sup>1</sup> [https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/10/28/n2/jo#art\\_66](https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/10/28/n2/jo#art_66)

(3) *L'inscription des diplômes nationaux dans cette section du registre des titres de formation se fait d'office.*

*L'inscription d'un diplôme émis par un État avec lequel le Grand-Duché de Luxembourg a conclu un accord se fait d'office, sur base d'une demande individuelle.*

[...]

(5) *L'inscription d'un diplôme, titre ou grade dans le registre des titres de formation, section de l'enseignement supérieur, implique le classement, par l'autorité compétente, dans un niveau du cadre luxembourgeois des qualifications tel que défini à l'article 69. ».*

Le tribunal rappelle qu'aux termes de la loi du 28 octobre 2016, l'inscription d'un diplôme au registre des titres de l'enseignement supérieur suppose deux conditions : le diplôme doit sanctionner un cycle complet d'études et être délivré conformément aux lois et règlements régissant l'enseignement supérieur dans l'État d'origine. Le ministre compétent doit donc uniquement vérifier si le diplôme représente bien un titre d'enseignement supérieur légalement conféré, sans apprécier la valeur ou le contenu des études suivies.

Concernant l'article 68, paragraphe (3), de cette même loi, sur lequel se fondait le demandeur, le tribunal constate qu'il n'est pas applicable ici, puisqu'il vise uniquement les accords conclus entre les États du Benelux et, le cas échéant, avec les États baltes. Aucun accord de ce type n'existant avec la Suisse, le ministre n'était pas tenu de procéder d'office à l'inscription. De la même manière, la référence faite par le demandeur à la directive 2005/36/CE est écartée, car ce texte s'applique exclusivement à la reconnaissance professionnelle des qualifications et non à l'inscription de titres académiques au registre.

Pour apprécier si le diplôme d'« *Expert-comptable diplômé* » relève de l'enseignement supérieur, le tribunal indique qu'il faut se référer uniquement à la législation suisse, et non à la loi luxembourgeoise du 19 juin 2009.

Or, il n'est pas contesté que ce diplôme a été délivré par la Confédération suisse à l'issue d'un examen fédéral supérieur et qu'il sanctionne un cycle complet d'études. Le système éducatif suisse regroupe sous le terme « *degré tertiaire* » à la fois les hautes écoles et la formation professionnelle supérieure. Cette classification est confirmée par plusieurs éléments : le supplément au diplôme et son graphique de référence, le site officiel du SEFRI, ainsi qu'un courriel du SEFRI du 6 février 2023 précisant que ce diplôme « *fait partie du degré tertiaire au même titre que les hautes écoles* ». Le supplément au diplôme fait aussi référence à la classification internationale de l'UNESCO (CITE), qui place les diplômes fédéraux de formation professionnelle supérieure au niveau 6 (Bachelor) ou 7 (Master), comme les diplômes délivrés par les universités suisses.

Le tribunal en conclut que le ministre a commis une erreur en écartant le diplôme litigieux de l'enseignement supérieur au seul motif qu'il relevait de la voie professionnelle, alors même que les formations professionnelles supérieures et celles des hautes écoles relèvent toutes deux du degré tertiaire en Suisse. Le fait que ces deux voies soient régies par des bases légales distinctes ne suffit pas à exclure la formation professionnelle supérieure du champ de l'enseignement supérieur.

Dès lors, le recours est déclaré fondé. Le tribunal annule les décisions ministérielles des 14 octobre et 29 novembre 2022 refusant l'inscription du diplôme d'« *Expert-comptable diplômé* » délivré par la Confédération suisse le 11 septembre 2018, et renvoie l'affaire devant le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour qu'il statue à nouveau. L'État est condamné aux frais de l'instance.

## 2. Maternité : la salariée en emploi depuis moins de six mois et/ou au chômage n'a pas droit à l'indemnité pécuniaire de maternité. Est-ce conforme au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi alors qu'une salariée en emploi depuis plus de 6 mois y a droit ?

Arrêt de la Cour constitutionnelle du 17 janvier 2025, n°00194

### 2.1 Faits et procédure

Par décision du 26 août 2021, le conseil d'administration de la Caisse nationale de santé (ci-après « la CNS ») a confirmé une décision présidentielle du 18 mars 2021, qui avait refusé à PERSONNE1.) le paiement de l'indemnité pécuniaire de maternité au motif qu'elle ne justifiait pas d'une affiliation obligatoire de six mois pendant l'année précédant le congé de maternité.

Par jugement du 14 juin 2024, le Conseil arbitral de la sécurité sociale a saisi la Cour constitutionnelle des questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 25 du Code de la sécurité sociale<sup>2</sup>, en ce qu'il exclut du bénéfice de la prestation de maternité, la salariée qui a retrouvé un emploi depuis moins de six mois et/ou qui a été affiliée au titre du revenu de remplacement, alors que la salariée est et était affiliée et qu'elle se trouve face à une interdiction de travail en application de L. 332-21 et L. 332-2 du Code du travail, et en conséquent sans revenu, est-il conforme à l'article 10bis<sup>3</sup> de la Constitution, à savoir le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi alors que la salariée qui a retrouvé un emploi depuis plus de 6 mois y a droit. »

« 2) L'article 25 du Code de la sécurité sociale, en ce qu'il exclut du bénéfice de la prestation de maternité, la salariée qui a retrouvé un emploi depuis moins de six mois et/ou a été affiliée au titre du revenu de remplacement est-il conforme à l'article 11<sup>4</sup> de la Constitution. »

### 2.2 Arguments de la Cour

Il résulte du jugement de renvoi, ainsi que des conclusions de PERSONNE1.), que celle-ci avait également soulevé la question de la conformité de l'article 25 du Code de la sécurité sociale aux articles 21 et 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, aux articles 8 et 11 de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, à la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, à 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, à l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE »).

En raison du principe de primauté du droit de l'Union européenne, l'effet utile des questions préjudicielles de constitutionnalité actuellement déférées à la Cour est notamment conditionné, en amont, par la vérification de la conformité de la loi au droit de l'Union européenne.

2 Art. 25 du Code de la sécurité sociale : « A droit à une indemnité pécuniaire de maternité, l'assurée salariée, affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au titre de l'article 1<sup>er</sup>, points 1 à 5 et 7 au cours de l'année précédant le congé de maternité :

a) pendant la période déterminée en application des articles L. 332-1 et L. 332-2 du Code du travail.

b) pendant la dispense de travail prévue aux articles L. 333-4, L. 334-3 (3) et L. 334-4 (5) du Code du travail.

c) en cas de perte de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour conformément à l'article L. 333-3 du Code du travail. A droit à la même indemnité, l'assuré salarié bénéficiant d'un congé d'accueil au titre de l'article L. 234-55 du Code du travail, affilié à titre obligatoire pendant six mois au moins au titre de l'article 1<sup>er</sup>, points 1 à 5 et 7 au cours de l'année précédant ce congé. L'assurée non salariée, enceinte, accouchée et allaitante a droit à l'indemnité pécuniaire de maternité pendant la période prévue à l'alinéa 1, sous a), sous condition d'avoir été affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au titre de l'article 1<sup>er</sup>, points 1 à 5 et 7 au cours de l'année précédant le début de cette période. A droit à la même indemnité l'assuré non-salarié pendant la durée déterminée par analogie à l'alinéa 2. L'indemnité pécuniaire de maternité est égale à l'indemnité pécuniaire de maladie. Elle ne peut être cumulée avec celle-ci, ni avec un autre revenu professionnel. Dans le cas visé à l'alinéa 1, sous c), elle se réduit à la perte de revenu brut effective. Les dispositions prévues aux articles 10, 11, alinéas 2, 4 et 5, 12, alinéas 1 et 2, et 13 sont applicables. »

3 Article 15 de la nouvelle Constitution de 2023 : « (1) Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi. La loi peut prévoir une différence de traitement qui procède d'une disparité objective et qui est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

(2) Nul ne peut être discriminé en raison de sa situation ou de circonstances personnelles.

(3) Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.

(4) Toute personne a le droit de fonder une famille. Toute personne a droit au respect de sa vie familiale.

(5) Dans toute décision qui le concerne, l'intérêt de l'enfant est pris en considération de manière primordiale. Chaque enfant peut exprimer son opinion librement sur toute question qui le concerne. Son opinion est prise en considération, eu égard à son âge et à son discernement. Chaque enfant a droit à la protection, aux mesures et aux soins nécessaires à son bien-être et son développement. (6) Toute personne handicapée a le droit de jouir de façon égale de tous les droits. »

4 Article 15 de la nouvelle Constitution de 2023 ci-dessus.

La juridiction de renvoi ayant soulevé la question de la conformité de l'article 25 du Code de la sécurité sociale au droit de l'Union européenne dans son jugement, il lui appartenait d'instruire ce point au préalable, au besoin par renvoi préjudiciel à la CJUE. Les éléments du dossier

actuellement soumis à la Cour constitutionnelle ne lui permettent pas de statuer plus en avant.

Il s'ensuit que les questions préjudicielles de conformité à la Constitution sont irrecevables pour être prématurées.

### 3. Licenciement : une désaffiliation du Centre commun de la sécurité sociale peut valoir licenciement oral abusif, en présence d'autres éléments factuels, pas lorsqu'elle suit une mise à pied.

Arrêt de la Cour d'appel du 1<sup>er</sup> février 2024, n<sup>o</sup>CAL-2022-00181 du rôle

#### 3.1 Faits et procédure

Une salariée prétend que son licenciement avec effet immédiat est intervenu le 8 octobre 2020, date à laquelle son employeur a procédé à sa désaffiliation auprès des organismes de sécurité sociale. Pourtant, le tribunal du travail juge qu'il n'y a pas eu licenciement en date du 8 octobre 2020, mais bien le 13 octobre 2020 par lettre recommandée comme l'affirme son employeur.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail retient que la désaffiliation n'est pas une preuve suffisante du licenciement.

La salariée décide d'interjeter ce jugement en appel.

#### 3.2 Arguments de la salariée

La salariée avance qu'en procédant à sa désaffiliation auprès des organismes de sécurité sociale, l'employeur a dérogé aux dispositions de l'article L. 124-10, paragraphe (3), du Code du travail imposant que « la notification de la résiliation immédiate du contrat de travail pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ». Elle fait valoir que toutes les circonstances entourant cette désaffiliation doivent être prises en compte.

Elle estime également que plusieurs éléments démontrent que l'employeur n'avait pas l'intention de poursuivre les relations de travail au-delà du 8 octobre 2020. La fiche du salaire du mois d'octobre indique une « date de sortie » et un paiement de salaire uniquement pour six jours. L'extrait de compte de salaire ou de pension précise encore que la période d'occupation aurait pris fin à cette date. Le salaire n'a pas non plus été payé au-delà du 8 octobre 2020. La salariée considère que le fait que ces documents aient été édités après le licenciement écrit prouverait la volonté de l'employeur de mettre un terme aux relations de travail au 8 octobre 2020.

#### 3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conteste avoir eu l'intention de licencier la salariée en la désaffiliant auprès des organismes de sécurité sociale. Il affirme n'avoir, depuis le courrier de mise à pied du 6 octobre 2020, manifesté ni oralement, ni directement ou indirectement à la salariée la volonté de la licencier.

Il concède notamment que la fiche de salaire et l'extrait de compte de salaire n'ont été établis qu'après la résiliation du contrat de travail.

#### 3.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle d'abord que l'employeur qui prend connaissance d'une faute ou d'un fait grave commis par un de ses salariés peut, conformément à l'article L. 124-10, paragraphe (4), du Code du travail, « prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire de celui-ci ». Il s'agit d'une décision provisoire qui dispense le salarié de toute prestation de travail, mais ne décharge pas pour autant l'employeur du paiement des salaire, indemnités ou autres avantages.

La Cour énonce également que les relations de travail entre la salariée et l'employeur ne peuvent être résiliées de la part de l'employeur que par un acte par lequel ce dernier manifeste de manière claire et directe son intention de mettre fin au contrat de travail. « La désaffiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, simple mesure administrative, n'équivaut alors pas à elle seule à un licenciement oral et n'est, à défaut d'autres éléments, pas une preuve suffisante d'un licenciement. » Si cette désaffiliation accompagnée d'autres éléments, peut, suivant le cas, être interprétée comme manifestation de la part de l'employeur de rompre le contrat de travail, il en est cependant autrement si la désaffiliation est précédée d'une mise à pied conservatoire.

Elle a encore fait remarquer que s'il résulte des informations du Centre commun de la sécurité sociale que la désaffiliation a bien eu lieu avec effet au 8 octobre 2020, il n'est cependant pas établi que l'employeur ait procédé à la déclaration de sortie avant la notification du licenciement écrit.

La Cour d'appel conclut que la désaffiliation de la salariée auprès des organismes de sécurité sociale n'équivaut pas à elle seule une preuve suffisante d'un licenciement. De fait, le licenciement est intervenu en date du 13 octobre 2021, comme énoncé par l'employeur.

## 4. Harcèlement moral : 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.

Arrêt de la Cour d'appel du 1<sup>er</sup> août 2025, n<sup>o</sup>CAL-2025-00569 du rôle

### 4.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé en qualité de « *Senior Asset Manager* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 18 juillet 2018, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2018.

Le 6 juin 2024, il a fait adresser, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, un courrier à son employeur, pour dénoncer des faits de harcèlement moral commis à son encontre depuis plusieurs mois, par PERSONNE4.), président du conseil d'administration et actionnaire majoritaire de la société.

Par courrier du 14 juin 2024, la société a informé l'organisation syndicale qu'elle a « *initiated an internal investigation regarding the matter mentioned in your recent communication* ».

Par courriels des 3 et 16 juillet 2024, le salarié a transmis à PERSONNE5.), « *Compliance Officer* » de la société, un document intitulé « *Re : mobbing investigation* » relatant seize épisodes qui font état d'actes de harcèlement moral à son égard, afin de compléter la dénonciation précitée, faite par le biais de l'organisation syndicale.

Par courriel du 2 octobre 2024, le salarié a dénoncé à PERSONNE5.) encore un dix-septième épisode de harcèlement moral dont il affirme avoir été victime.

Le salarié a ensuite été en arrêt de travail pour cause de maladie du 31 octobre 2024 au 8 février 2025 inclus. Le 10 février 2025, lors de son retour au travail, il s'est vu remettre en mains propres une lettre de licenciement avec préavis et dispense de travail.

Par requête déposée le 17 février 2025, soutenant avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, le salarié a fait convoquer son employeur devant la Présidente du tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer nul le licenciement du 10 février 2025 sur le fondement de l'article L. 246-4(3) du Code du travail, et voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la société.

Il a fait valoir que le licenciement serait à qualifier d'acte de représailles en raison de sa dénonciation d'actes de harcèlement moral de la part de PERSONNE4.).

Par ordonnance rendue contradictoirement le 20 mai 2025, la Présidente du tribunal du travail a déclaré les demandes du salarié non fondées.

Pour statuer ainsi, la Présidente du tribunal du travail a retenu que le salarié est « *resté en défaut de prouver que la partie défenderesse l'a licencié par représailles en raison de sa dénonciation de faits de harcèlement moral* ». Elle a notamment relevé qu'« *il ne résulte ainsi d'aucun élément du dossier si les « Conducting Officers » ont suggéré au conseil d'administration de se séparer du requérant parce qu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral, ni ce qui a été décidé lors du conseil d'administration du 26 septembre 2024* », que « *le requérant n'a ensuite pas démontré que la partie défenderesse lui reproche dans la lettre de motifs des motifs qu'il aurait dénoncés comme étant des faits de harcèlement moral* » et que « *le requérant est ainsi resté en défaut de verser une traduction en français des longues plaintes de harcèlement moral qu'il a versées au dossier* ».

Le 3 juillet 2025, le salarié a relevé appel de ladite ordonnance.

### 4.2 Arguments du salarié

Le salarié reproche à la Présidente du tribunal du travail de ne pas avoir retenu que son licenciement du 10 février 2025 constitue en l'occurrence un acte de représailles « *en guise de réaction à sa dénonciation d'actes de harcèlement moral, d'autant plus que Monsieur PERSONNE4.), l'actionnaire majoritaire de la société, y était visé comme étant l'auteur du harcèlement dénoncé* ».

À l'appui de son affirmation, le salarié soutient que « *la chronologie des faits démontre que la société a décidé le 8 août 2024 qu'il fallait prendre des mesures concernant la position du salarié sous la forme d'un licenciement, comme retenu lors du Board of Directors* » du 8 août 2024.

Il résulterait encore du « *procès-verbal de la réunion des Conducting Officers du 29 août 2024 [...] qu'aucun élément objectif ni aucun motif professionnel distinct des dénonciations de harcèlement moral formulées par ce dernier n'aurait justifié une remise en cause de sa position au sein de la société* ».

Le salarié déclare ne jamais avoir fait l'objet d'un quelconque avertissement, voire d'une quelconque autre sanction disciplinaire, ce qui attesterait du « *caractère irréprochable de sa conduite professionnelle jusque-là* ».

Il souligne avoir été le seul salarié de la société à ne pas avoir été convié à une réunion de « *brainstorming* » du 4 octobre 2024 dans une « *tentative de marginalisation* » à son égard.

Il soutient enfin que « *dans sa lettre de motifs du 10 avril 2025, la société a reproché à Monsieur PERSONNE9.), pour l'essentiel, les mêmes faits que ceux qu'il avait dénoncés comme constituant du harcèlement moral* ».

Il donne à considérer que la société a attendu jusque « *fin 2024* » pour le licencier, malgré le fait que la plupart des motifs lui reprochés dans la lettre de motivation auraient existé dès le début de l'année 2024, voire auparavant.

### 4.3 Appréciation de la Cour

Au Luxembourg, et jusqu'à l'entrée en vigueur de 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, les salariés victimes d'un harcèlement moral sur le lieu de travail étaient obligés de baser leur action en dommages et intérêts sur l'article 1134 du Code civil aux termes duquel « *les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties à la convention* ».

Afin de combler ce vide juridique, a été introduit un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « *Chapitre VI. - Harcèlement moral* », dont l'article L. 246-4, pertinent pour la solution du présent litige est rédigé comme suit : « (1) *Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.*

(2) *De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.*

(3) *Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit. [...].* »

Ces dispositions établissent une protection du salarié qui protesterait contre des comportements de harcèlement moral ou les refuserait, ou qui témoignerait d'actes de harcèlement moral. Le salarié est protégé contre toutes représailles de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, collègue de travail ou personne extérieure liée à l'employeur. Toute mesure de représailles, y compris le licenciement, sera considérée comme nulle et non avenue.

Il est établi que le salarié s'est adressé à son employeur par courrier du 6 juin 2024 envoyé par l'intermédiaire de l'organisation syndicale, et par courriels des 3 et 16 juillet 2024 et du 2 octobre 2024 afin de dénoncer en tout dix-sept faits qu'il qualifiait d'actes de harcèlement moral de la part de PERSONNE4.), président du conseil d'administration et actionnaire majoritaire de la société, de PERSONNE8.), « *Conducting Officer* » auprès de la société et d'PERSONNE10.).

Saisi d'une demande d'un salarié sur base de l'article L. 246-4 du Code du travail, le magistrat président le tribunal du travail n'a pas à rechercher si ce salarié a rapporté la preuve d'actes de harcèlement moral qu'il dit avoir subis de la part de son employeur, cette analyse relevant de la compétence de la juridiction du fond.

Il lui incombe uniquement de rechercher si le licenciement prononcé à l'égard du salarié constitue un acte de représailles en relation avec une dénonciation d'actes de harcèlement moral. Il importe encore de rappeler, qu'un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif et ce nonobstant le fait que l'enquête qui avait été diligentée sur l'existence de possibles faits de harcèlement moral, au cours de laquelle des témoins ont été auditionnés, a fait état d'agissements fautifs dans le chef du salarié et a relevé que les reproches de harcèlement moral étaient infondés<sup>5</sup>.

Dans le cadre d'une demande basée sur l'article L. 246-4 du Code du travail, il appartient au salarié d'établir que le licenciement du 10 février 2025 constitue un acte de représailles à ses dénonciations d'actes de harcèlement moral.

Si dans sa lettre de motivation du 10 avril 2025 la société se base certes sur un contexte factuel quasi identique à celui à la base des dénonciations de harcèlement moral effectuées par le salarié, il n'en ressort néanmoins pas que le licenciement constitue une mesure de représailles aux dénonciations pour harcèlement moral du salarié, étant donné que les motifs avancés visent des « *graves problèmes de comportements, d'insubordination et plus généralement de manquements professionnels, ayant fortement affecté l'activité de* » la société et non le fait d'avoir fait les susdites dénonciations.

5 Ordonnance, 26 juin 2025, n°CAL-2025-00376 du rôle.

Il y a cependant lieu de relever qu'il ressort de la lettre de motivation du licenciement que certains des reproches faits au salarié remontent à des périodes antérieures à 2024, sinon aux premiers mois de l'année 2024.

Il ressort des éléments du dossier que plusieurs griefs sont reprochés au salarié : des joutes verbales avec un supérieur hiérarchique survenues au cours des premières années de collaboration, le refus de signer un document préparé par la direction au dernier trimestre 2021, ainsi qu'une remise en cause de la probité et une attitude jugée inacceptable envers la direction entre février et avril 2024. Ces faits sont corroborés par deux attestations testimoniales : la première, datée du 14 mars 2025, fait état d'échanges particulièrement vifs lors des comités de direction (ci-après « *Codir* ») du premier trimestre 2024, tandis que la seconde, datée du 19 mars 2025, situe l'origine des tensions à Noël 2023 à propos de la gestion des congés et décrit une agressivité croissante du salarié lors des comités de direction de février à avril 2024, lesquels furent perturbés au point de nuire à leur déroulement et à l'ambiance de travail.

Or, malgré le fait qu'il résulte de ce qui précède que ces faits reprochés au salarié se sont déroulés en grande partie lors des premiers mois de l'année 2024, voire antérieurement à l'année 2024, il est constant en cause que le salarié n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement, voire d'une quelconque autre sanction disciplinaire.

Il ne ressort non plus d'aucun élément du dossier que la société ait envisagé, antérieurement aux dénonciations pour harcèlement moral faites par le salarié, à agir d'une quelconque manière à l'égard de ce dernier en raison des susdits agissements lui reprochés dans le cadre de la lettre de motivation du licenciement.

Il en va cependant différemment une fois que le salarié a dénoncé des actes qualifiés d'harcèlement moral en date des 6 juin, 3 et 16 juillet 2024.

Il ressort ainsi d'un procès-verbal du conseil d'administration de la société, versé par le salarié, que le conseil s'est réuni en date du 8 août 2024 avec comme point principal à l'ordre du jour « *Complaint* ». Y assistaient les trois administrateurs de la société, à savoir PERSONNE4.), PERSONNE7.) et PERSONNE14.), ainsi que quatre personnes « *invited* », à savoir PERSONNE15.), PERSONNE10.), PERSONNE8.) et PERSONNE5.).

Aux termes dudit procès-verbal a été retenu sous le point 1) « *Complaint* » que « *Les participants ont examiné les éléments fournis par le salarié couvrant une période de plus de 6 ans, et à leur avis, il semble à première vue qu'il n'y ait pas de preuve concluante de harcèlement moral. [...] Les participants ont ensuite convenu d'une approche progressive consistant en ce qui suit : [...] - Reconsidérer la position du salarié dans l'entreprise à l'occasion de la prochaine réunion du Codir [Comité de direction] qui se tiendra fin août 2024, sachant qu'il appartiendra au conseil d'administration de prendre une décision finale* ».

Il y est donc demandé pour la première fois au « *Codir* » de reconsidérer la position du salarié au sein de la société.

Les « *Conducting Officers* » ont retenu qu'il convenait de proposer au conseil de se séparer du salarié, soit par une résiliation d'un commun accord, soit par une procédure de licenciement.

Les administrateurs, après avoir reçu le rapport final sur le harcèlement moral, ont estimé que les mesures prises étaient appropriées et que les éléments fournis par le salarié sur plus de six ans ne démontraient pas de manière concluante l'existence d'un harcèlement moral. Plusieurs options concernant l'avenir du salarié ont alors été envisagées. Selon l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) du 19 mars 2025, il avait été chargé de notifier le licenciement au salarié le 31 octobre 2024, mais cette remise n'a pu intervenir que le 10 février 2025 en raison de son congé de maladie du 31 octobre 2024 au 8 février 2025 inclus.

Il résulte de ce qui précède et notamment de la chronologie des événements ayant conduit au licenciement du salarié que la société a décidé de le licencier en réaction à ses dénonciations d'actes de harcèlement moral. Le salarié a partant établi que la rupture de son contrat de travail constitue en l'occurrence une mesure de représailles à ses dénonciations d'actes de harcèlement moral.

Sa demande tendant à voir déclarer nul le licenciement du 10 février 2025 et à voir ordonner sa réintégration auprès de la société, est par conséquent à déclarer fondée, par réformation de l'ordonnance entreprise.

## 5. Droit européen : la protection contre la discrimination indirecte fondée sur le handicap doit-elle bénéficier également aux parents d'enfants handicapés ?

Arrêt de la Cour (première chambre) du 11 septembre 2025,  
G.L. contre AB SpA, n°C-38/24

### 5.1 Faits et procédure

G.L. travaillait pour la société AB, établie en Italie, en qualité d'« opérateur de gare ». Elle a demandé à plusieurs reprises à son employeur d'être affectée à un poste de travail à horaires fixes. Sa demande reposait sur la nécessité de s'occuper de son fils, atteint d'un handicap grave et d'une invalidité totale. L'employeur lui a accordé, à titre provisoire, certains aménagements, mais a toutefois refusé de rendre ces aménagements permanents.

Estimant être victime de discrimination, G.L. a saisi en mars 2019 le tribunal de Rome, afin d'obtenir l'affectation permanente à un poste en horaires fixes du matin, la cessation de la discrimination alléguée et la réparation de son préjudice. Le tribunal a rejeté sa demande, et la cour d'appel de Rome a confirmé cette décision, considérant qu'aucun comportement discriminatoire n'était établi et que l'employeur avait mis en place des « aménagements raisonnables », bien que temporaires.

G.L. a alors formé un pourvoi en cassation. La Cour de cassation italienne, saisie du litige, a estimé que l'affaire soulevait la question de savoir si un travailleur non handicapé, mais qui assume la charge d'un enfant handicapé, peut invoquer en justice la protection contre la discrimination indirecte fondée sur le handicap, à l'instar de la protection reconnue en matière de discrimination directe par l'arrêt Coleman du 17 juillet 2008 (C-303/06).

Dans ces conditions, la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1. Le droit de l'Union [...] doit-il être interprété, éventuellement sur la base également de la convention [de l'ONU], en ce sens que l'aidant familial d'un mineur gravement handicapé, qui affirme avoir été victime d'une discrimination indirecte sur son lieu de travail en raison du rôle d'assistance qu'il assume, est habilité à invoquer en justice la protection contre la discrimination qui serait accordée à la personne handicapée elle-même par la directive [2000/78], si celle-ci était le travailleur ?

2. En cas de réponse affirmative à la [première] question [...], le droit de l'Union [...] doit-il être interprété, éventuellement sur la base également de la convention [de l'ONU], en ce sens que l'employeur de l'aidant susmentionné a l'obligation d'adopter des aménagements raisonnables afin d'assurer, également en faveur de cet aidant, le respect du principe de l'égalité de traitement

par rapport aux autres travailleurs, sur le modèle de ce qui est prévu pour les personnes handicapées par l'article 5 de la directive [2000/78] ?

3. En cas de réponse affirmative à la [première question et/ou à la deuxième question], le droit de l'Union [...] doit-il être interprété, éventuellement sur la base également de la convention [de l'ONU], en ce sens qu'il y a lieu d'entendre par "aidant", aux fins de l'application de la directive [2000/78], toute personne, appartenant au cercle familial ou concubin de fait, qui s'occupe dans un cadre domestique, y compris de manière informelle, gratuitement, de manière quantitativement significative, exclusive, continue et durable, d'une personne qui, en raison de son handicap grave, n'est absolument pas autonome dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne, ou bien le droit de l'Union [...] doit-il être interprété en ce sens que la définition de l'"aidant" en question est plus large, ou plus stricte, que celle énoncée ci-dessus ? »

5. L'article 82, paragraphe 1, du RGPD a-t-il un caractère de prévention spéciale ou générale et cela doit-il être pris en compte pour l'évaluation du préjudice moral indemnizable que le responsable du traitement ou le sous traitant est tenu de réparer sur le fondement de cette disposition ?

6. Le degré de gravité de la faute du responsable du traitement ou du sous traitant influe-t-il sur l'évaluation du préjudice moral indemnizable sur le fondement de l'article 82, paragraphe 1, du RGPD ? Plus particulièrement, une absence de faute ou une faute légère de la part du responsable du traitement ou du sous traitant peut-elle être retenue à sa décharge ? »

### 5.2 Droit de l'Union européenne

**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**

#### Article 2

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup>.

## 2. Aux fins du paragraphe 1 :

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> ;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :
  - i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
  - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique. »

[...] »

### Article 3 (1)

« Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

- a) les conditions d'accès à l'emploi

[...]

- c) les conditions d'emploi et de travail

[...] »

### Article 5

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée

lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

### Article 21

« 1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. 2. Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite. »

### CHARTRE EUROPÉENNE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE

#### Article 24

« 1. Les enfants ont droit à la protection et aux soins nécessaires à leur bien-être. Ils peuvent exprimer leur opinion librement. Celle-ci est prise en considération pour les sujets qui les concernent, en fonction de leur âge et de leur maturité. 2. Dans tous les actes relatifs aux enfants, qu'ils soient accomplis par des autorités publiques ou des institutions privées, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale. »  
Le traitement de données à caractère personnel, y compris de catégories particulières de données à caractère personnel des employés, est autorisé aux fins de la relation de travail sur la base de conventions collectives. À cet égard, les partenaires de négociation doivent respecter l'article 88, paragraphe 2, du RGPD. »

#### Article 26

« L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

### CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES, CONCLUE À NEW YORK LE 13 DÉCEMBRE 2006 ET APPROUVÉE AU NOM DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE PAR LA DÉCISION 2010/48/CE DU CONSEIL, DU 26 NOVEMBRE 2009

#### Article 5

« 1. Les États Parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit sans discrimination à l'égal protection et à l'égal bénéfice de la loi.

2. Les États Parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.
3. Afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés.
4. Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention. »

#### Article 7

- « 1. Les États Parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.
2. Dans toutes les décisions qui concernent les enfants handicapés, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale.
3. Les États Parties garantissent à l'enfant handicapé, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant, les opinions de l'enfant étant dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité, et d'obtenir pour l'exercice de ce droit une aide adaptée à son handicap et à son âge. »

#### DROIT ITALIEN

##### DECRETO LEGISLATIVO N. 216 – ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO (DÉCRET LÉGISLATIF N°216)

#### Article 2

« Aux fins du présent décret [...], on entend par principe d'égalité de traitement l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions personnelles, les handicaps, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ce principe veut que ne soit exercée aucune discrimination directe ou indirecte, telles qu'elles sont définies ci-dessous :

a) une discrimination directe se produit lorsque, en raison de sa religion, de ses convictions personnelles, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ; b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère, une pratique, un acte, un accord ou un comportement apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour

les personnes d'une religion ou de convictions données, les personnes présentant un handicap, les personnes d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée, par rapport à d'autres personnes. »

#### Article 3

« [...] Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement des personnes handicapées, les employeurs publics et privés sont tenus d'adopter des aménagements raisonnables, tels que définis par la convention [de l'ONU], ratifiée en vertu de la loi no 18 du 3 mars 2009, sur les lieux de travail afin de garantir aux personnes handicapées la pleine égalité avec les autres travailleurs. Les employeurs publics doivent veiller à la mise en œuvre du présent alinéa sans charges nouvelles ou accrues pour les finances publiques et avec les ressources humaines, financières et matérielles disponibles dans le cadre de la législation en vigueur. [...] »

### 5.3 Appréciation de la Cour

La Cour affirme que l'interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le handicap, prévue par la directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, s'applique également à un salarié qui en est victime en raison de l'assistance qu'il apporte à son enfant handicapé.

Ainsi qu'il ressort de l'arrêt Coleman, dans lequel la Cour a déjà jugé que cette directive vise à interdire la discrimination directe « *par association* » fondée sur le handicap, cette directive vise à lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap.

En outre, elle précise que ses dispositions doivent être interprétées à la lumière du principe de non-discrimination, du respect des droits de l'enfant et du droit à l'intégration des personnes handicapées garantis par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi qu'en conformité avec la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Il en résulte que le principe général de non-discrimination vise aussi la discrimination indirecte « *par association* », afin que les parents d'enfants handicapés ne subissent pas de désavantage professionnel lié à leur situation familiale.

Selon la Cour, afin de garantir l'égalité de traitement, l'employeur doit mettre en place des aménagements raisonnables permettant au salarié de prodiguer les soins nécessaires à son enfant handicapé, sous réserve que ces mesures ne constituent pas une charge disproportionnée. Il appartiendra donc au juge national de vérifier, dans l'affaire en cause, si la demande de l'employée excédait ou non cette limite.

## 5.4 Décision de la Cour

« 1) 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, et, notamment, son article 1<sup>er</sup> et son article 2, paragraphe 1, et paragraphe 2, sous b), lus à la lumière des articles 21, 24 et 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que des articles 2, 5 et 7 de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, conclue à New York le 13 décembre 2006 et approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009,

doivent être interprétés en ce sens que :

*l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap s'applique à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui fait l'objet d'une telle discrimination en raison de l'assistance qu'il apporte à son enfant atteint d'un handicap lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que nécessite son état.*

2) La directive 2000/78 et, notamment, son article 5, lus à la lumière des articles 24 et 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que de l'article 2 et de l'article 7, paragraphe 1, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées,

doivent être interprétés en ce sens que :

*un employeur est tenu, pour assurer le respect du principe d'égalité des travailleurs et de l'interdiction de discrimination indirecte visée à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de cette directive, d'adopter des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de ladite directive, à l'égard d'un employé qui, sans être lui-même handicapé, apporte à son enfant atteint d'un handicap l'assistance lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que nécessite son état, pourvu que ces aménagements n'imposent pas à cet employeur une charge disproportionnée. »*