

# La différence d'horaire entre deux salariés est-elle un motif de discrimination ?

## Réponse courte

La **différence d'horaire** entre deux salariés n'est pas, en tant que telle, un motif de discrimination selon le droit luxembourgeois. Elle ne constitue une discrimination que si elle est directement ou indirectement liée à un **critère protégé** par la loi, comme le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'origine.

L'employeur doit pouvoir justifier toute différence d'horaire par des motifs objectifs, documentés et étrangers à tout critère prohibé. En cas de contestation, il doit démontrer que la répartition des horaires repose sur des éléments objectifs et non discriminatoires, la **charge de la preuve** étant partagée.

## Définition

La **discrimination au travail**, selon le droit luxembourgeois, désigne toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur un **critère prohibé**, ayant pour effet ou pour but de compromettre l'**égalité de traitement** en matière d'emploi ou de travail. Les critères prohibés sont limitativement énumérés par la **loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement et par le Code du travail.

La différence d'horaire, en tant que telle, ne constitue pas un critère prohibé par la législation. Toutefois, une différence d'horaire peut être considérée comme discriminatoire si elle est **directement ou indirectement liée** à un **critère protégé**, tel que le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine, ou toute autre caractéristique visée par la loi.

## Questions fréquentes

### Comment documenter les décisions sur les horaires différenciés ?

L'employeur doit documenter par écrit les justifications de toute différence (besoins du service, qualifications, ancienneté), assurer la traçabilité des décisions et communiquer de manière transparente aux salariés. La conservation des éléments décisifs est essentielle en cas de contentieux.

### Comment l'employeur peut-il justifier une différence d'horaire ?

L'employeur doit pouvoir justifier toute différence par des motifs objectifs, documentés et étrangers à tout critère prohibé : nécessités du service, qualifications, disponibilité, accords contractuels spécifiques. La traçabilité écrite des décisions est essentielle pour démontrer la justification.

### La différence d'horaire entre deux salariés est-elle un motif de discrimination ?

Non, la différence d'horaire en tant que telle n'est pas un motif de discrimination selon le droit luxembourgeois. Elle ne constitue une discrimination que si elle est directement ou indirectement liée à un critère protégé : sexe, âge, religion, orientation sexuelle, handicap ou origine.

### Peut-on appliquer systématiquement un horaire différent à un salarié protégé ?

Non, l'application systématique d'un horaire défavorable à un salarié relevant d'une catégorie protégée est prohibée. Cette pratique pourrait constituer une discrimination indirecte. L'employeur doit examiner chaque demande de bonne foi et documenter ses décisions de manière transparente.

### Quels critères protégés rendent une différence horaire illicite ?

Les critères prohibés sont limitativement énumérés par la loi du 28 novembre 2006 : sexe, âge, religion, orientation sexuelle, handicap, origine, race, ethnie, nationalité. Toute différence d'horaire liée à l'un de ces critères constitue une discrimination prohibée par le Code du travail.

### Sur qui pèse la charge de la preuve en cas de discrimination horaire ?

La charge de la preuve est partagée. Le salarié apporte des éléments de fait laissant présumer la discrimination ; l'employeur doit alors prouver la justification objective de la différence. Cette articulation est définie par la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement.

## Conditions d'exercice

La différence d'horaire ne devient discriminatoire que sous certaines conditions précises.

Situation	Condition
Différence en soi	Non discriminatoire
Lien critère protégé	Rend la différence illégale
Critères protégés	Sexe, âge, religion, handicap, origine
Pouvoir d'organisation	De l'employeur, sous conditions
Motifs valables	Nécessités service, qualification, ancienneté
Application systématique	Contre salarié protégé prohibée
Charge preuve	Partagée salarié/employeur
Présomption	Éléments de fait du salarié

## Modalités pratiques

L'employeur doit documenter précisément les raisons de toute différence d'horaire entre salariés.

Étape	Modalité
Justification	Besoins service, qualification, disponibilité
Motifs recevables	Accords contractuels spécifiques
Documentation	Écrite et accessible
Traçabilité	Décisions horaires archivées
Communication	Transparente aux salariés
Examen demande aménagement	De bonne foi
Encadrement humain	Possibilité d'observations du salarié
Contrôle	Juridictions en cas de litige

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les **critères d'attribution** des horaires dans le règlement d'ordre intérieur ou dans des notes de service, en veillant à leur **neutralité** et à leur objectivité. Les décisions individuelles doivent être motivées et, si possible, validées par écrit pour garantir la **traçabilité**. Il convient d'éviter toute pratique susceptible d'aboutir à un **traitement défavorable** d'un salarié en raison de son appartenance à un groupe protégé.

Lorsqu'un salarié formule une demande d'aménagement d'horaires pour des motifs liés à un critère protégé (par exemple, handicap, obligations familiales, religion), l'employeur doit examiner la demande de **bonne foi** et justifier tout refus par des raisons objectives et **proportionnées**. La formation des responsables hiérarchiques à la **non-discrimination**, la documentation systématique des décisions et la consultation du personnel ou de ses représentants sont des outils de prévention essentiels.

## Cadre juridique

Le cadre juridique combine égalité de traitement, non-discrimination et organisation du temps de travail.

Référence	Objet
Loi 28 novembre 2006	Égalité de traitement emploi
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Critères prohibés de discrimination (religion, handicap, âge, origine)
Art. <a href="#">L.211-1</a> à <a href="#">L.211-6</a>	Organisation du temps de travail
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation du personnel
Art. <a href="#">L.241-1</a> et suivants	Égalité hommes-femmes
Jurisprudence	Charge de la preuve partagée

L'attribution différenciée des horaires n'est pas discriminatoire en soi, mais l'employeur doit pouvoir justifier toute différence par des motifs objectifs, documentés et étrangers à tout critère protégé par la loi. Une vigilance particulière s'impose lors de l'examen des demandes d'aménagement d'horaires.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.