

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.

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 modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement et par l'article [L.251-1](#) du 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.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose d'un pouvoir d'organisation du temps de travail, sous réserve du respect des dispositions légales, conventionnelles et du principe d'égalité de traitement. La répartition des horaires entre salariés peut résulter de nécessités de service, de contraintes opérationnelles ou d'accords individuels.

Cependant, si la différence d'horaire est appliquée de manière systématique ou disproportionnée à l'encontre d'un salarié en raison d'un critère protégé, elle peut être requalifiée en discrimination prohibée. La charge de la preuve est partagée : le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, puis l'employeur doit démontrer que la différence d'horaire repose sur des éléments objectifs, étrangers à tout critère prohibé.

Modalités pratiques

Dans la pratique, la gestion différenciée des horaires doit être justifiée par des motifs objectifs et vérifiables, tels que les besoins du service, la qualification, l'ancienneté, la disponibilité ou des accords contractuels spécifiques.

Toute décision relative à l'aménagement du temps de travail doit être documentée et communiquée de manière transparente, afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec le principe d'égalité de traitement. En cas de contestation, les juridictions du travail examinent si la différence d'horaire est fondée sur un critère objectif ou si elle dissimule une discrimination directe ou indirecte.

L'employeur doit veiller à ce qu'aucune corrélation, même indirecte ou non intentionnelle, n'existe entre la répartition des horaires et un critère protégé. Il est également impératif de garantir l'encadrement humain des décisions et la possibilité pour le salarié de faire valoir ses observations.

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

- **Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**
- **Article L.251-1 du Code du travail** (définition et critères de discrimination, modalités de preuve)
- **Articles L.211-1 à L.211-6 du Code du travail** (organisation du temps de travail, répartition des horaires, égalité de traitement)
- **Article L.414-3 du Code du travail** (consultation du personnel sur l'organisation du temps de travail)
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** (égalité de traitement entre hommes et femmes)
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** (application du principe d'égalité de traitement et de la charge de la preuve)
- **Principes généraux du droit du travail luxembourgeois relatifs à la non-discrimination et à l'égalité de traitement**

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 pour éviter tout risque de discrimination directe ou indirecte. La traçabilité, l'encadrement humain des décisions et la consultation du personnel sont essentiels pour garantir la conformité.

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.