

# Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle sont-elles interdites dans le catering ?

## Réponse courte

Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle sont **expressément interdites** dans le secteur du catering au Luxembourg. L'article 13 de la CCT Catering 2024-2027 engage les entreprises à lutter contre toute forme de discrimination, en citant notamment l'**orientation sexuelle** parmi les critères prohibés, aux côtés de la religion, des convictions, du handicap, de l'âge, de la nationalité, de la race ou de l'ethnie.

Cette interdiction s'applique à **toutes les étapes** de la relation de travail : embauche, conditions de travail, rémunération, formation, promotion et licenciement. Elle renforce les dispositions générales du Code du travail luxembourgeois, notamment le principe d'égalité salariale entre hommes et femmes, et s'impose à l'ensemble des entreprises du secteur par l'effet de la déclaration d'obligation générale. Toute violation expose l'employeur à des sanctions et à l'obligation de réparer le préjudice subi par le salarié.

## Définition

La **discrimination fondée sur l'orientation sexuelle** désigne tout traitement défavorable d'un salarié en raison de son attirance affective ou sexuelle envers des personnes du même sexe, du sexe opposé ou des deux sexes. Cette discrimination peut être directe (traitement explicitement différent) ou indirecte (disposition apparemment neutre mais désavantageant de fait les personnes d'une orientation sexuelle déterminée).

## Questions fréquentes

### À quelles étapes s'applique l'interdiction de discrimination dans le catering ?

L'interdiction s'applique à toutes les étapes de la relation de travail : embauche, conditions de travail, rémunération, formation, promotion et licenciement. Toute mesure défavorable fondée sur un critère prohibé peut être annulée et donner lieu à dommages-intérêts au profit du salarié victime.

### Comment se prouve une discrimination liée à l'orientation sexuelle dans le catering ?

La charge de la preuve est aménagée en faveur du salarié victime conformément à l'article L.253-1 du Code du travail. Il lui suffit de présenter des faits laissant supposer une discrimination pour que l'employeur doive prouver l'absence de traitement discriminatoire. Cette inversion facilite l'action en justice.

### Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle sont-elles interdites dans le catering ?

Oui. L'article 13 de la CCT Catering 2024-2027 cite expressément l'orientation sexuelle parmi les critères prohibés de discrimination, aux côtés de la religion, des convictions, du handicap, de l'âge, de la nationalité, de la race ou de l'ethnie. L'interdiction est absolue.

### Quelle distinction entre discrimination directe et indirecte dans le catering ?

La discrimination directe est un traitement explicitement différent fondé sur un critère prohibé. La discrimination indirecte est une disposition apparemment neutre désavantageant de fait les personnes d'une catégorie déterminée. Les deux formes sont prohibées par la CCT et le Code du travail luxembourgeois.

## Quelles mesures préventives mettre en place dans une entreprise de catering ?

Il est recommandé de rédiger une charte de non-discrimination mentionnant explicitement l'orientation sexuelle parmi les critères protégés, de former régulièrement les managers à la détection des comportements discriminatoires, et de mettre en place un circuit de signalement confidentiel pour les victimes.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle couvre un périmètre large.

Critère	Détail
<b>Critères prohibés par la CCT</b>	Religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race/ethnie
<b>Périmètre</b>	Embauche, conditions de travail, rémunération, formation, promotion, licenciement
<b>Type de discrimination</b>	Directe et indirecte
<b>Obligation de l'employeur</b>	Lutter activement contre toute discrimination
<b>Sanction</b>	Nullité de la mesure discriminatoire et dommages-intérêts
<b>Charge de la preuve</b>	Aménagée en faveur du salarié (art. <a href="#">L.253-1</a> )

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour prévenir et sanctionner les discriminations.

Action	Détail
<b>Politique de non-discrimination</b>	Rédiger et diffuser une charte d'engagement contre les discriminations
<b>Processus de recrutement</b>	Exclure toute question sur l'orientation sexuelle des entretiens
<b>Formation</b>	Sensibiliser l'encadrement à la non-discrimination
<b>Signalement</b>	Mettre en place un circuit de signalement confidentiel
<b>Sanctions</b>	Prévoir des sanctions disciplinaires en cas de comportement discriminatoire

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** une charte de non-discrimination mentionnant explicitement l'orientation sexuelle parmi les critères protégés et la diffuser à l'ensemble des salariés lors de leur embauche.

**Former** régulièrement les managers et responsables de site à la détection et à la prévention des comportements discriminatoires, y compris le harcèlement, en intégrant des cas pratiques adaptés au secteur de la restauration collective.

**Garantir** la confidentialité absolue des signalements de discrimination et traiter chaque plainte avec diligence, en appliquant les procédures prévues par le règlement intérieur.

**Sanctionner** tout comportement discriminatoire avéré de manière proportionnée et rapide, afin de démontrer l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité de traitement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 13 CCT Catering 2024-2027</b>	Lutte contre toute discrimination incluant l'orientation sexuelle
<b>Art. <u>L.251-1</u> et s. du Code du travail</b>	Égalité de traitement en matière d'emploi
<b>Art. <u>L.253-1</u> du Code du travail</b>	Aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination
<b>RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)</b>	Déclaration d'obligation générale de la CCT

La mention explicite de l'orientation sexuelle dans la CCT Catering renforce la visibilité de cette protection dans un secteur employant de nombreux travailleurs. L'aménagement de la charge de la preuve facilite l'action du salarié victime : il lui suffit de présenter des faits laissant supposer une discrimination pour que l'employeur doive prouver l'absence de traitement discriminatoire.

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.