

# FICHE PRATIQUE

## CADRE LEGAL

### Politique de l'égalité des femmes et des hommes

#### A. Législation

##### Législation internationale

- [Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen 1789](#)
- [Déclaration des droits de la Femme et de la Citoyenne 1791](#)
  - = premier document à évoquer l'égalité juridique et légale des femmes par rapport aux hommes exigeant la pleine assimilation légale, politique et sociale des femmes.
- [Déclaration universelle des droits de l'Homme 1948](#)
  - o Article premier  
*Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.*
  - o Article 7  
*Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.*
- [Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDAW\)](#)
  - o Article 3 « *Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, (...) pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.* »
  - o Convention ONU adoptée en 1979 et ratifiée en 1989 par le Luxembourg

##### Législation européenne

- [Traité de l'Union européenne](#)
  - o Article 2  
« *L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris de droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes.* »
  - o Article 3 §3 2<sup>e</sup> alinéa  
« *Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant.* »
  - o Article 8  
« *Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.* »

- Article 10
 

« Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »
- Article 157
 

« 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.  
2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

  - a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;
  - b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.  
Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. »
- Article 19
 

« 1. Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

- **Charte des droits fondamentaux de l'UE**

- Article 20 (Égalité en droit)
 

« Toutes les personnes sont égales en droit. »
- Article 21 (Non-discrimination)
 

« 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. »
- Article 23
 

« L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération... »

- Principaux actes législatifs
  - o [Directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978](#), le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale
  - o [Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992](#), sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
  - o [Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004](#), principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services;
  - o [Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006](#), principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)
  - o [Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010](#), accord-cadre révisé sur le congé parental
  - o [Directive 2010/41/CE du 7 juillet 2010](#), principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, protection, pendant la grossesse et la maternité, des femmes exerçant une activité indépendante
  - o [Directive 2011/36/UE du 5 avril 2011](#), prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes.
  - o [Directive 2011/99/UE du 13 décembre 2011](#), protection européenne en vue de protéger une personne contre une infraction d'une autre personne
  - o [Directive 2012/29/UE du 25 octobre 2012](#), normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité
- **Actions de l'Union européenne**
  - o Le cadre financier pluriannuel (CFP 2014-2020) et le programme « Droits, égalité et citoyenneté »
  - o L'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)
  - o La Charte des femmes et la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) qui comporte cinq domaines d'actions principaux
    - Indépendance économique des femmes
    - Egalité de rémunération
    - Egalité dans la prise de décision
    - Dignité intégrité et fin des violences fondées sur le sexe
    - Egalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures
  - o Charte européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale

## Législation nationale

- **Constitution**
  - o Article 11§2  
Les femmes et les hommes sont égaux en droits et devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.
- **Lois**
  - o [Loi du 8 décembre 1981](#) relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
  - o [Loi du 15 décembre 1986](#) relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale
  - o [Loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales](#)
  - o [Loi du 28 juin 2001](#) portant sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe
  - o [Loi du 23 décembre 2005](#) relative au nom des enfants

- [Loi du 21 décembre 2007](#) portant sur l'égalité entre hommes et femmes en matière de biens et services
  - [Loi du 28 novembre 2006 égalité de traitement pour tous \(sauf le sexe\)](#) intégré dans le Statut par la loi du 29 novembre 2006
  - [Loi du 13 mai 2008 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes](#) intégré partiellement dans le Statut
  - [Loi du 19 juin 2012](#) portant sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de biens et services
  - [Loi du 15 mai 2003](#) portant sur l'élimination de discrimination à l'égard des femmes
  - [Loi du 19 juin 2013](#) sur la réforme du congé parental introduits dans le Code du travail et le Statut
  - [Décret grand-ducal du 16 septembre 2010](#) introduisant l'égalité entre hommes et femmes en matière de succession au trône (Mémorial B no 55 du 23 juin 2011)
  - [Loi du 3 juin 2016 portant sur l'égalité de traitement](#) entre hommes et femmes (loi modifiée 13 mai 2008)
  - Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental
  - [Loi du 15 décembre 2016 sur l'égalité salariale](#) entre hommes et femmes
- **Statut général (Code Administratif – Fonction publique)**
- Dispositions promouvant l'égalité entre femmes et hommes et luttant contre les discriminations
  - Art 1  
(Application dispositions loi 13 mai 2008)
  - Art 1bis  
*Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.*  
(suite, discrimination positive...)
  - Art 1ter  
Loi du 3 mai 2008 (cf. dans partie **Lois**)  
Définition de la discrimination directe et indirecte (dont harcèlement sexuel et moral)
  - Art 10  
Devoir du fonctionnaire  
Interdiction de pratiquer toute discrimination  
Interdiction de harceler sexuellement et moralement  
Définition du harcèlement sexuel et moral
  - Art 29  
Le congé de maternité
  - Art 29is 29ter 29quater 29quinquies 29sexies 29septies  
Congé parental
  - Art 30  
Congé sans traitement consécutif à un congé de maternité d'accueil ou parental peut être accordé pour 2 ans pour élever un ou plusieurs enfants ou pour raisons familiales ou professionnelles personnelles dûment motivées.
  - Art 31  
Congé pour travail à mi-temps mêmes conditions que congé sans traitement pour enfant non encore admis en 1re année primaire avis du délégué à l'égalité.
  - Art 31.-1  
Congé et service à temps partiel
  - Art. 31.-2

Peut bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps le conjoint devenu parent.

- **Code du Travail :**

Livre II – Règlementation et conditions de travail.

Titre II – Salaire

- Art. L.225-1.

*Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.*

Titre III – Repos congés et jours fériés légaux

- Art.L.234-43 ss

*Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental (...)*

Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes

- Art.L.241-1 ss

*Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.*

Livre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes

Titre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes

- Art.L.331-1 ss

*Le présent titre s'applique à toutes les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.*  
(suite)

Livre IV – Représentation du personnel

Titre I - Délégations

Chapitre IV – Attributions de la délégation du personnel

Section 6 – Délégué-e à l'égalité

- Art. L. 414-15

*(1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constitutive parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines.*

*(2) Le délégué à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement au sens du Titre IV du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.*

(suite)

- **Règlements**

- [Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974](#) (abrogé par le règlement du 15 décembre 2016) relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- [Règlement ministériel du 19 février 1980](#) portant la création d'un comité du travail féminin
- [Règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996](#) portant la création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et de hommes

- [Règlement grand-ducal du 14 octobre 1998](#) relatif à l'information de l'inspection du travail et des mines ainsi que du personnel de l'établissement concernant la désignation des délégué-e-s à l'égalité
- [Règlement grand-ducal du 25 octobre 1999](#) fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions positives
- [Règlement grand-ducal du 5 mars 2004](#) par rapport aux délégué-e-s à l'égalité fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes au sein des départements ministériels et administrations.
- [Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006](#) fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.
- [Règlement grand-ducal du 15 décembre 2016](#) portant sur l'égalité salariale entre hommes et femmes

## B. Jurisprudence

### Jurisprudence européenne

- [Arrêt Defrenne II du 8 avril 1976](#) : Égalité de rémunérations
- [Arrêt de la CJCE du 27 mars 1980](#) affaire Wendy Smith : Égalité salariale
- [Arrêt de la CJCE du 9 février 1982](#) affaire C-12/81 Garland contre British Rail : Égalité de rémunérations
- [Arrêt Bilka du 13 mai 1986](#) : Régimes des pensions
- [Arrêt de la CJCE du 1er juillet 1986](#) affaire C-237/85 Gisela Rummler : Égalité de rémunérations
- [Arrêt Barber du 17 mai 1990](#) : Égalité de rémunérations
- [Arrêt de la CJCE du 8 novembre 1990](#) affaire C-177/88 Dekker : Égalité de traitement par rapport à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles
- [Arrêt de la CJCE du 17 octobre 1995](#) affaire C-450/93 Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen : Discrimination positive, sexe sous-représenté
- [Arrêt de la CJCE du 29 mai 1997 affaire C-400/95](#) Larsson contre Føtex Supermarked A/S : protection contre licenciement
- [Arrêt Marschall du 11 novembre 1997](#) : Sexe sous-représenté
- [Arrêt de la CJCE 30 avril 1998 affaire Evelyne Thibault C- 136/95](#) : Égalité de traitement et protection pendant grossesse
- [Arrêt de la CJCE du 30 juin 1998 affaire C-394/96 Brown contre Rentokil Ltd.](#) : licenciement au cours de la grossesse en raison d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse
- [Arrêt de la CJCE du 19 novembre 1998](#) affaire C-66/96 Høj Pedersen : Égalité salariale pendant grossesse
- [Arrêt de la CJCE du 3 février 2000 affaire C-207/98](#) Mahlburg contre Land Mecklenburg-Vorpommern : Égalité de traitement en terme d'accès à l'emploi et protection des femmes en grossesse

- [Arrêt de la CJCE du 11 octobre 2007 affaire C 460/06](#) Nadine Paquay contre Société d'architectes Hoet + Minne SPRL : Licenciement et protection pendant grossesse
- [Arrêt de la Cour dans l'affaire C-300/06](#) du 6 décembre 2007 : Discrimination fondée sur le sexe par rapport à l'égalité de rémunérations pour cause d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse
- [Arrêt de la Cour dans l'affaire C-506/06](#) du 26 février 2008 : Non-respect du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes : Licenciement d'une femme se trouvant à un stade avancé d'un traitement de fécondation in vitro
- [Arrêt dans l'affaire C-236/09](#) du 1 mars 2011 : Discrimination fondée sur le sexe dans le calcul des primes et prestations d'assurance. La prise en compte du sexe de l'assuré en tant que facteur de risques dans les contrats d'assurance constitue une discrimination.
- [Arrêt dans l'affaire C-401/1](#) du 11 avril 2013 : Principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la préretraite aux agriculteurs âgés
- [Arrêt dans l'affaire C-173/13](#) du 17 juillet 2014 : Inégalité de traitement en raison du congé de maternité. La réglementation française relative à certains avantages accordés aux fonctionnaires en matière de retraite introduit une discrimination indirecte fondée sur le sexe.
- [Conclusions de l'avocat général dans l'affaire C-188/15](#) du 13 juillet 2016: Discrimination directe illicite en raison du port du foulard d'une femme islamique

## Jurisprudence nationale

- Cour Supérieure de Justice, 21 avril 1982, n° 5445<sup>1</sup> : Convention collective de la banque, notamment en ce qui concerne les primes de ménage, s'opposait à aux conventions et directives d'égalité de traitement et de rémunération entre hommes et femmes (allocation de cette prime au sexe masculin sans restriction mais au sexe féminin avec restriction)
- [Arrêt de la Cour Supérieure de Justice de Luxembourg du 13 juillet 1995](#) No 16893 du rôle : Égalité de rémunération
- Tribunal du travail Luxembourg, 6 mars 1997, n°1387/98 : Égalité de rémunération
- Cour Supérieure de Justice, 6 novembre 1997, n°18719 : Égalité de rémunération
- Cour Supérieure de Justice, 10 juillet 2003, n°27120 : Égalité de rémunération
- Tribunal de travail Luxembourg, 11 décembre 2003, n°5103/03 : Égalité de traitement entre hommes et femmes et égalité de rémunération
- Tribunal de travail Luxembourg, 19 janvier 2009, n°229/2009 : Égalité de traitement
- Cour Supérieure de Justice, 25 février 2010, n° 11/10, n°2698 du registre : Égalité de traitement
- Tribunal de travail <sup>2</sup>, Jugement du 29 octobre 2012 : Égalité de rémunération

---

<sup>1</sup> Les exemples de jurisprudence qui suivent et qui n'ont pas de lien associé sont retrouvables dans l'ouvrage de Jean-Luc Putz, *Discrimination au travail* (2010)

<sup>2</sup> Article de Luxemburger Wort en annexe

- [Arrêt de la Cour Constitutionnelle n° 100/13 du 12 juillet 2013](#) : Embauche d'une femme enceinte, égalité de traitement



Le tribunal de travail de Luxembourg a rendu un jugement portant sur la discrimination salariale liée au sexe

# Violation du principe d'égalité

Egalité hommes-femmes au travail et attribution de gratification: une décision attendue

PAR JÉRÔME COMMODI  
ET ANNE-LAURE JABIN\*

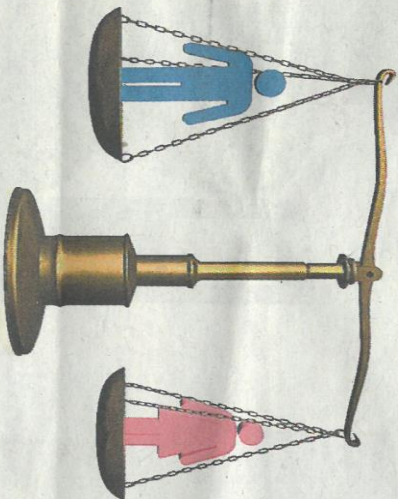
**Le tribunal de travail de Luxembourg a rendu le 29 octobre 2012 un jugement portant sur la discrimination salariale liée au sexe et plus particulièrement concernant la charge de la preuve d'un acte de discrimination.**

Dans les faits, la salariée a affirmé subir des actes de discrimination de traitement par rapport à ses collègues masculins: elle aurait touché des bonus inférieurs à ceux perçus par ces derniers et n'aurait pas bénéficié de certains avantages en nature auxquels ces collègues ont droit. Elle a demandé au tribunal du travail la réparation de son préjudice matériel et moral en raison de la discrimination subie, ce que l'employeur a contesté.

L'article L. 244-3 du Code du travail prévoit à ce titre que: «(d)ès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement».

## Quant à la preuve de la non-violation du principe

S'agissant du moyen de la salariée tiré du travail comparable, l'em-



Une salariée aurait touché des bonus inférieurs à ceux perçus par ses collègues masculins.  
(PHOTO: SHUTTERSTOCK)

ployeur avance, en se basant sur la jurisprudence de la Cour de Cassation française (1), qu'il ne peut y avoir discrimination sans avoir de travail comparable.

S'agissant du moyen de la salariée tiré du principe d'égalité de traitement, l'employeur s'empare ainsi de l'arrêt rendu par la Cour de Cassation (2) qui a retenu notamment que «Le principe, à travail égal, salaire égal n'est applicable que pour les éléments du salaire fixés par la loi ou la convention collective. En l'espèce, eu égard au caractère facultatif et discrétionnaire du bonus d'après les stipulations contractuelles précitées, aucune discrimination ne peut être retenue. Cette demande doit pertanto être rejetée, de même que celle en communication des pièces des rémunérations des autres traders».

Pour contester le fait que le bonus eut été un élément de rému-

neration, l'employeur s'est appuyé sur la jurisprudence actuelle de la Cour de Cassation, retenant que «la gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès, contrat de travail ou convention collective, ou que l'obligation de la payer résulte d'un usage constant » (3). L'employeur ajoute que, selon la jurisprudence française, le parcourseur professionnel, l'expérience (4), la compétence ou la qualité du travail (5) ainsi que le pôle d'excellence (6) sont autant d'exemples de justifications objectives et vérifiables d'une différenciation de rémunération.

## Quant à la motivation retenue par le tribunal du travail

Sur l'ensemble des préjudices moyens, le tribunal du travail a retenu que la salariée «n'établit

pas que les collaborateurs des différents services [...] auxquels elle se compare, sont dans une situation effectivement comparable, en ce qu'ils effectuent un travail équivalent ou ont un niveau de qualifications professionnelles ou de compétences égales».

Le tribunal du travail a encore retenu que, même à supposer que les collègues de la salariée étaient tous masculins, cette dernière «n'a pas apporté d'éléments de faits suffisants permettant de présumer l'existence d'une différence de traitement par le sexe»: en d'autres termes, il appartient à la salariée d'établir des faits en ce qui concerne la situation comparable de ses collègues et des actes de discrimination.

## Quant au bonus, élément de la rémunération?

Omettant de se prononcer sur la question de savoir si les bonus étaient une libéralité, le tribunal du travail a fait application de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, écartant ainsi l'arrêt contraire de la Cour de Cassation, laquelle interprète de manière extensive la notion de rémunération, en ce qu'elle y inclut toutes sortes de primes et d'indemnités, dès lors qu'elles sont fondées sur la relation de travail (7) et retient que les gratifications sont bien un élément de la rémunération.

En matière de violation du principe de non-discrimination de traitement par le sexe, c'est la partie

lésée qui doit rapporter à suffisance des faits faisant sérieusement suspecter l'existence de la violation, et notamment, une discrimination à l'égard de collègues de sexe opposé dont les postes sont comparables et équivalents.

En outre, bien que la position soit critiquable au regard de la volonté des parties et de la jurisprudence de la Cour de Cassation, le juge a retenu que les bonus doivent être considérés en toute circonstance comme des éléments de rémunération.

Ce jugement a été frappé d'appel. Reste à voir si la Cour d'Appel va finalement donner raison à la plaignante.

\* Jérôme Comodi est avocat chez Wildgen, Partners in Law, Anne-Laure Jabin est associée de l'étude Wildgen, Partners in Law, Avocate à la Cour

1 Cour de cassation française, arrêt du 6 juillet 2010, n° de pourvoi 94002

2 Cour de Cassation, arrêt du 22 mars 2012, n° 2954 du registre

3 CSI, 1912/1996 n° 18389 et 18390 du rôle

4 Cass. soc., 16 février 2005, n° 03-40,465

M. Gabriel Aguera c/ Société M2PQ, F-D

5 Cass. Soc., 8 novembre 2005, n° 03-46,080

M. Ricardo De Souza c/ Société Saint-Jacques hôtel, F-D

6 Cass. soc., 9 novembre 2005, n° 03-47,720

Société Européenne synchrotron radiation facility (ESRF) c/ M. Marc Diot, F5-P-8

7 Cf. Mélanie Schmitt, Droit du travail de l'Union européenne, Larcier, 2012, p. 225; voir notamment arrêt CICE, 21 octobre 1999, Lewen

c/Derda, aff. C-333/97, points 20 et 24, Rec. 1999, I-7243