

# Quelles sont les formes de discrimination interdites par la loi au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les principales formes de discrimination interdites au Luxembourg sont celles fondées sur le **sexe** (y compris la grossesse, la maternité, l'identité de genre et la transidentité), l'**âge**, l'**orientation sexuelle**, l'**origine raciale ou ethnique**, la **religion ou les convictions**, le **handicap**, l'**état de santé** (réel ou supposé), la **situation familiale ou l'état civil**, les **opinions politiques ou philosophiques**, ainsi que l'**appartenance ou non-appartenance à un syndicat**.

Sont également prohibés le **harcèlement**, l'**injonction de discriminer** et les **représailles** à l'encontre des personnes ayant signalé ou dénoncé des faits de discrimination. Toute décision professionnelle reposant sur l'un de ces critères est interdite, sauf exception prévue par la loi, telle qu'une **exigence professionnelle essentielle** et objectivement justifiée.

## Définition

La **discrimination**, selon le Code du travail luxembourgeois, désigne toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur un critère prohibé, ayant pour effet ou pour but de compromettre l'égalité de traitement ou d'occasionner un désavantage injustifié dans le domaine de l'emploi. Elle peut être **directe**, lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, ou **indirecte**, lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage de manière significative des personnes présentant une caractéristique protégée.

Le **harcèlement**, l'**injonction de discriminer** et les **représailles** à l'encontre de personnes ayant signalé ou dénoncé des faits de discrimination sont également considérés comme des formes de discrimination. Ces notions sont strictement encadrées par la législation luxembourgeoise afin de garantir l'**égalité de traitement** dans toutes les relations de travail.

## Questions fréquentes

### À quelles étapes de la relation de travail l'interdiction de discrimination s'applique-t-elle ?

L'interdiction de discrimination s'applique à toutes les phases de la relation de travail : recrutement et sélection, accès à la formation professionnelle, promotion, rémunération, conditions de travail, mobilité interne et rupture du contrat. Elle concerne tous les salariés, apprentis, stagiaires, intérimaires et candidats à l'embauche.

### Quelles sanctions risque un employeur en cas de discrimination avérée ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'au versement de dommages et intérêts pour préjudice moral. L'Inspection du travail et des mines peut contrôler le respect des obligations, et les victimes peuvent saisir les juridictions du travail avec un aménagement de la charge de la preuve en leur faveur.

## Quelles sont les obligations de l'employeur pour prévenir la discrimination au travail ?

L'employeur doit intégrer des clauses anti-discrimination dans le règlement interne, baser les processus RH sur des critères objectifs, former les managers à la prévention, assurer la traçabilité des décisions et proscrire toute question portant sur les critères protégés lors des entretiens. La documentation des processus est essentielle.

## Quels sont les critères de discrimination interdits par la loi luxembourgeoise en matière d'emploi ?

La loi luxembourgeoise interdit toute discrimination fondée sur le sexe (y compris grossesse, maternité, identité de genre), l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine raciale ou ethnique, la religion, le handicap, l'état de santé, la situation familiale, les opinions politiques ou l'appartenance syndicale. Le harcèlement, l'injonction de discriminer et les représailles sont également prohibés.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de la discrimination s'applique à toutes les phases de la relation de travail, notamment :

- Le **recrutement et la sélection** des candidats
- L'**accès à la formation professionnelle** et à la promotion
- La **rémunération et les conditions de travail**
- La **mobilité interne** et la mutation
- La **rupture du contrat de travail**, quelle qu'en soit la forme

Cette interdiction concerne tous les **employeurs, représentants du personnel, agences de placement**, ainsi que toute personne intervenant dans la relation de travail. Elle s'étend aux **salariés, apprentis, stagiaires, intérimaires** et **candidats à l'embauche**, sans distinction de statut.

## Modalités pratiques

Les principales formes de discrimination interdites au Luxembourg sont celles fondées sur :

- Le **sexe**, y compris la grossesse, la maternité, l'identité de genre et la transidentité
- L'**âge**
- L'**orientation sexuelle**
- L'**origine raciale ou ethnique**
- La **religion ou les convictions**
- Le **handicap**
- L'**état de santé**, réel ou supposé
- La **situation familiale ou l'état civil**
- Les **opinions politiques ou philosophiques**
- L'**appartenance ou non-appartenance à un syndicat**

Toute décision, disposition ou pratique professionnelle reposant sur l'un de ces critères est prohibée, sauf exception prévue par la loi, telle qu'une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, objectivement justifiée par la nature de l'activité ou les conditions de son exercice.

Les mesures de protection incluent également l'interdiction des **représailles** à l'encontre des personnes ayant exercé un recours ou témoigné dans le cadre d'une procédure relative à la discrimination. L'**égalité de traitement** doit être assurée à chaque étape de la relation de travail, et toute décision doit pouvoir être justifiée par des critères objectifs, vérifiables et directement liés aux exigences du poste.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **règlement interne** et les procédures RH des clauses explicites rappelant l'interdiction de toute forme de discrimination, conformément à la législation en vigueur. Les processus de **recrutement**, d'**évaluation** et de **promotion** doivent être fondés sur des critères objectifs, transparents et directement liés aux exigences professionnelles.

Toute question ou demande d'information portant sur un critère protégé doit être proscrite lors des entretiens ou dans les formulaires de candidature. Il est conseillé de **former régulièrement** les responsables RH et les managers à la détection et à la prévention des pratiques discriminatoires.

La **traçabilité des décisions RH** et l'encadrement humain des processus automatisés sont essentiels pour garantir le respect de l'égalité de traitement. Il convient également de documenter l'ensemble des processus RH afin d'assurer la preuve du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de contentieux.

En cas de doute ou de situation complexe, il est recommandé de consulter le **service juridique interne** ou un avocat spécialisé afin d'éviter tout risque contentieux.

## Cadre juridique

Les principales dispositions relatives à l'interdiction de la discrimination figurent dans le Code du travail luxembourgeois et les textes associés :

- **Articles L.251-1 à L.253-1 du Code du travail** (égalité de traitement et interdiction de la discrimination)
- **Article L.241-1 du Code du travail** (égalité de rémunération entre hommes et femmes)
- **Articles L.414-1 et suivants du Code du travail** (protection contre le harcèlement moral et sexuel)
- **Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement**
- **Loi du 7 novembre 2017 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes**
- **Loi du 8 septembre 2011 sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées**
- **Jurisprudence luxembourgeoise** précisant l'interprétation des critères protégés et des situations constitutives de discrimination

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est compétente pour contrôler le respect de ces obligations et peut être saisie en cas de manquement. Les victimes disposent d'un recours devant les **juridictions du travail**, avec un aménagement de la charge de la preuve en leur faveur.

L'absence de politique de prévention ou la tolérance de comportements discriminatoires expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**, ainsi qu'à l'octroi de dommages et intérêts pour préjudice moral. Il est impératif de documenter les processus RH, d'assurer la traçabilité des décisions et de garantir l'égalité de traitement à chaque étape de la relation de travail.

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.