

Le genre est-il un critère protégé contre la discrimination au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, au Luxembourg, **le genre constitue un critère expressément protégé** contre toute forme de discrimination dans les relations de travail. Cette protection couvre l'**identité de genre**, le **sexé assigné à la naissance**, l'**expression de genre** et s'étend aux références à l'**état matrimonial ou familial**. La protection s'applique à toutes les phases de la relation professionnelle : **recrutement, rémunération, formation, promotion, conditions de travail et licenciement**.

Les employeurs doivent garantir des **pratiques RH neutres et non discriminatoires**, sous peine de sanctions civiles et pénales. La charge de la preuve est **aménagée en faveur du salarié** : il suffit d'établir des faits laissant présumer une discrimination pour que l'employeur doive prouver l'absence de violation du principe d'égalité de traitement.

Définition

Au Luxembourg, la **discrimination fondée sur le genre** désigne toute distinction, exclusion ou restriction directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne. Cette notion englobe également les références à l'**état matrimonial ou familial** et au **changement de sexe**, assimilé à une discrimination fondée sur le sexe.

La discrimination peut être **directe** (traitement moins favorable en raison du genre) ou **indirecte** (disposition apparemment neutre mais désavantageant particulièrement un genre). Le **harcèlement lié au genre** et le **harcèlement sexuel** sont également considérés comme des formes de discrimination prohibées par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la charge de la preuve en cas de discrimination de genre ?

La charge de la preuve est partagée selon l'article L.253-2 du Code du travail : le salarié doit établir des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, puis l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout motif lié au genre.

Qu'est-ce que la discrimination fondée sur le genre au Luxembourg ?

La discrimination fondée sur le genre au Luxembourg désigne toute distinction, exclusion ou restriction directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne. Cette protection couvre également les références à l'état matrimonial ou familial et s'étend au harcèlement lié au genre et au harcèlement sexuel.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour prévenir la discrimination de genre ?

L'employeur doit s'abstenir de toute pratique discriminatoire, garantir la neutralité des processus RH, assurer la traçabilité des décisions relatives au personnel, mettre en place des procédures internes de signalement confidentielles et former les responsables hiérarchiques à la prévention des discriminations.

Qui est protégé contre la discrimination de genre dans les relations de travail ?

Tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le Code du travail luxembourgeois sont protégés, incluant les stagiaires, apprentis et travailleurs intérimaires. La protection s'étend également aux personnes ayant subi ou refusé un acte discriminatoire, aux témoins et aux personnes ayant soutenu une victime.

Conditions d'exercice

La protection contre la discrimination fondée sur le genre s'applique à **tous les salariés** dont les relations de travail sont régies par le Code du travail, incluant les **stagiaires, apprentis et travailleurs intérimaires**. Elle couvre l'ensemble des aspects de la relation professionnelle :

- **Accès à l'emploi** : critères de sélection, conditions de recrutement, offres d'emploi
- **Conditions de travail** : rémunération, horaires, affectation, évolution de carrière
- **Formation professionnelle** : accès, perfectionnement, reconversion
- **Promotion** : critères d'avancement, opportunités de développement
- **Rupture du contrat** : conditions de licenciement, motifs invoqués

La protection s'étend aux **personnes ayant subi ou refusé** un acte discriminatoire, aux **témoins** et aux **personnes ayant soutenu une victime**. Toute mesure de **représailles** est strictement interdite.

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur :

- S'abstenir de toute mesure, décision ou pratique discriminatoire fondée sur le genre
- Garantir la **neutralité des processus RH** (offres d'emploi, critères de sélection, politiques internes)
- Assurer la **traçabilité des décisions** relatives au personnel
- Mettre en place des **procédures internes de signalement** confidentielles
- Former les **responsables hiérarchiques** à la prévention des discriminations

Modalités de preuve : Le **fardeau de la preuve est partagé** selon l'article [L.253-2](#) du Code du travail :

1. Le salarié établit des **faits laissant présumer** l'existence d'une discrimination
2. L'employeur doit prouver que sa décision est **justifiée par des éléments objectifs** étrangers à tout motif lié au genre

Voies de recours :

- **Tribunal du travail** : action en dommages-intérêts, annulation de la mesure, réintégration
- **Inspection du Travail et des Mines** : médiation, intervention d'autorité
- **Centre pour l'Égalité de Traitement (CET)** : conseil, accompagnement
- **Plainte pénale** : pour les infractions prévues au Code pénal

Pratiques et recommandations

Prévention recommandée :

- Élaborer une **politique écrite d'égalité de traitement** intégrée au règlement interne
- Mettre en place un **système de signalement confidentiel** avec protection contre les représailles
- Réaliser des **audits réguliers des pratiques RH** pour identifier les biais discriminatoires
- Organiser des **formations de sensibilisation** pour l'encadrement et les équipes RH

Bonnes pratiques opérationnelles :

- Utiliser des **critères objectifs et mesurables** pour tous les processus RH
- Documenter **systématiquement les décisions** relatives au personnel avec justifications
- Garantir la **transparence des systèmes de rémunération** et d'évaluation
- Associer les **délégués du personnel** aux démarches de prévention

Actions positives : Les mesures visant à **promouvoir l'égalité de genre** sont autorisées si elles respectent le principe de **proportionnalité** et sont fondées sur des **critères objectifs** (article [L.241-4](#)). Un agrément ministériel peut être obtenu pour certains projets d'actions positives.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles [L.241-1](#) à [L.241-9](#)** : Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, définitions, exceptions, voies de recours
- **Article [L.241-1\(1\)](#)** : "Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite"
- **Article [L.253-2](#)** : Modalités de la charge de la preuve en matière de discrimination
- **Article [L.414-3](#)** : Protection contre les représailles

Législation spécialisée :

- **Loi modifiée du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail
- **Articles 454-455 du Code pénal** : Sanctions pénales en cas de discrimination

Jurisprudence : Les tribunaux luxembourgeois reconnaissent la prohibition de toute discrimination fondée sur le genre et accordent des **dommages-intérêts**, l'**annulation des mesures discriminatoires** et, le cas échéant, la **réintégration du salarié**.

L'absence de politique explicite de prévention des discriminations liées au genre peut constituer un **facteur aggravant** en cas de contentieux. Il est essentiel de documenter toutes les décisions RH, d'assurer la traçabilité des processus et de sensibiliser régulièrement le personnel à l'égalité de traitement. Les employeurs doivent particulièrement veiller à la **neutralité des processus automatisés** de sélection et garantir un **encadrement humain** approprié.

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.