

Une entreprise peut-elle discriminer un salarié en raison de son origine au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, une entreprise ne peut absolument pas discriminer un salarié en raison de son origine au Luxembourg. Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'**appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, race ou ethnie** est strictement interdite par l'article L.251-1 du Code du travail et l'article 454 du Code pénal.

Cette interdiction s'applique à **toutes les étapes** de la relation de travail : recrutement, conditions de travail, rémunération, formation, promotion et licenciement. **Seule exception très restrictive** : si la caractéristique liée à l'origine constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, objectivement justifiée par la nature de l'activité.

Toute violation expose l'employeur à des **sanctions civiles** (dommages-intérêts), **sanctions pénales** (amendes doublées depuis avril 2023 en cas de mobile discriminatoire) et à des **mesures de réintégration** du salarié discriminé.

Définition

La **discrimination fondée sur l'origine** désigne, selon l'article L.251-1(2) du Code du travail, toute distinction opérée à l'égard d'un salarié en raison de son **appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, race ou ethnie**. Cette notion englobe l'origine nationale, ethnique, raciale, ainsi que les caractéristiques qui y sont associées.

La discrimination peut être :

- **Directe** : traitement moins favorable en raison de l'origine dans une situation comparable
- **Indirecte** : disposition, critère ou pratique apparemment neutre qui désavantage particulièrement des personnes d'une origine donnée

L'**article 454 du Code pénal** complète cette protection en sanctionnant pénalement toute discrimination fondée notamment sur l'origine, avec un **doublément des peines** depuis la loi du 28 mars 2023 lorsque l'infraction est commise avec un mobile discriminatoire.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il prouver une discrimination fondée sur l'origine ?

La charge de la preuve est aménagée selon l'article L. 253-2 : le salarié doit présenter des faits laissant présumer une discrimination, puis c'est à l'employeur de prouver l'absence de violation. Le salarié peut saisir les juridictions du travail, le Centre pour l'égalité de traitement, ou être accompagné par des syndicats et associations agréées.

Existe-t-il des exceptions à l'interdiction de discriminer selon l'origine ?

Une seule exception très restrictive existe selon l'article L. 252-1 : si la caractéristique liée à l'origine constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, objectivement justifiée par la nature de l'activité, avec un objectif légitime et une exigence proportionnée. Cette exception est interprétée très restrictivement par les juridictions.

Quelles sont les sanctions pour un employeur qui discrimine en raison de l'origine ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles (dommages-intérêts), des sanctions pénales avec amendes doublées depuis avril 2023 en cas de mobile discriminatoire, et des mesures de réintégration du salarié discriminé. Les licenciements discriminatoires sont nuls et peuvent donner lieu à une réintégration.

Une entreprise peut-elle discriminer un salarié en raison de son origine au Luxembourg ?

Non, une entreprise ne peut absolument pas discriminer un salarié en raison de son origine au Luxembourg. Toute distinction fondée sur l'appartenance ou non-appartenance à une nationalité, race ou ethnie est strictement interdite par l'article L. 251-1 du Code du travail et l'article 454 du Code pénal, à toutes les étapes de la relation de travail.

Conditions d'exercice

L'interdiction de discriminer en raison de l'origine s'applique **sans exception** à tous les aspects de la relation de travail couverts par l'article L.251-2 :

- **Conditions d'accès à l'emploi** : critères de sélection, conditions de recrutement, offres d'emploi
- **Formation professionnelle** : accès à l'orientation, perfectionnement, reconversion
- **Conditions d'emploi** : rémunération, horaires, conditions de travail, promotion
- **Rupture du contrat** : conditions de licenciement, procédures disciplinaires

Exception unique selon l'article L.252-1(1) : une différence de traitement fondée sur l'origine ne constitue pas une discrimination si elle constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, à condition que :

- L'objectif soit **légitime**
- L'exigence soit **proportionnée**
- Elle soit justifiée par la **nature de l'activité professionnelle**

Cette exception est **interprétée très restrictivement** par les juridictions luxembourgeoises.

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur :

- **Éliminer** toute référence à l'origine dans les offres d'emploi, entretiens, critères de sélection
- **Fonder** toutes les décisions RH sur des critères objectifs liés aux compétences professionnelles
- **Former** les responsables RH et managers à la prévention des discriminations
- **Documenter** les justifications de toutes les décisions de personnel

En cas de discrimination avérée :

- **Charge de la preuve aménagée** (article [L.253-2](#)) : le salarié présente des faits laissant présumer une discrimination, l'employeur doit prouver l'absence de violation
- **Protection contre les représailles** (article [L.253-1](#)) : interdiction de sanctionner un salarié ayant dénoncé une discrimination
- **Nullité** des licenciements discriminatoires avec possibilité de réintégration

Recours disponibles :

- **Juridictions du travail** : procédure spéciale d'urgence pour nullité du licenciement
- **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** : conseil, médiation, accompagnement
- **Syndicats et associations agréées** : action en justice avec l'accord du salarié

Pratiques et recommandations

Prévention recommandée :

- **Audit annuel** des procédures de recrutement et de gestion du personnel
- **Formation obligatoire** des équipes RH aux risques de discrimination directe et indirecte
- **Procédures standardisées** avec critères objectifs et traçabilité des décisions
- **Politique interne claire** rappelant l'interdiction de toute discrimination

Bonnes pratiques de recrutement :

- **CV anonymes** ou techniques de recrutement sans biais
- **Grilles d'évaluation objectives** basées sur les compétences requises
- **Formation des recruteurs** à la conduite d'entretiens non discriminatoires
- **Documentation systématique** des motivations de sélection/rejet

Dispositif d'alerte interne :

- **Signalement confidentiel** des situations discriminatoires
- **Procédure d'enquête interne** rapide et impartiale
- **Mesures correctives** immédiates si discrimination établie
- **Suivi** et évaluation de l'efficacité des mesures prises

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.251-1** : interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur l'origine
- **Article L.251-2** : champ d'application (emploi, formation, conditions de travail)
- **Article L.252-1** : exception pour exigence professionnelle essentielle et déterminante
- **Article L.253-1** : protection contre les représailles
- **Article L.253-2** : aménagement de la charge de la preuve
- **Article L.254-1** : contrôle par l'Inspection du travail et des mines

Code pénal :

- **Article 454** : définition pénale de la discrimination (incluant l'origine)
- **Loi du 28 mars 2023** : doublement des peines pour mobile discriminatoire

Organismes de contrôle :

- **Inspection du travail et des mines** : contrôle et sanctions administratives
- **Centre pour l'égalité de traitement** : promotion, analyse, conseil aux victimes

La **tolérance zéro** s'applique aux discriminations fondées sur l'origine. Depuis 2023, les sanctions pénales sont **doublées** en cas de mobile discriminatoire avéré. L'absence de politique de prévention active expose l'employeur à des risques juridiques majeurs et à une atteinte réputationnelle importante. La **documentation préventive** et la **formation continue** des équipes sont essentielles.

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.