L'état de santé peut-il constituer un motif de discrimination ?

Réponse courte

L'**état de santé** ne constitue pas explicitement un motif de **discrimination** prohibé au sens de l'article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois. Cependant, les affections chroniques ou de longue durée peuvent être assimilées à un **handicap** et sont ainsi protégées contre la **discrimination**.

Toute distinction défavorable fondée sur un **handicap**, réel ou supposé, est interdite à toutes les étapes de la relation de travail, sauf exceptions justifiées objectivement. Les maladies temporaires sont protégées par d'autres dispositions légales, notamment contre le **licenciement** pendant les périodes d'**incapacité de travail**.

L'**employeur** doit éviter toute décision basée sur l'**état de santé**, sauf justification objective et proportionnée, et respecter la confidentialité des informations médicales.

Définition

La **discrimination** fondée sur l'**état de santé** désigne toute distinction, exclusion, restriction ou préférence opérée à l'encontre d'une personne en raison de son **état de santé**, réel ou supposé, qui a pour effet ou pour but de compromettre l'**égalité de traitement** en matière d'accès à l'**emploi**, de **conditions de travail**, de **formation professionnelle**, de promotion ou de **licenciement**.

Bien que non listé explicitement comme motif prohibé dans le Code du travail, l'**état de santé** peut relever du **handicap** si l'affection est chronique, durable ou de longue durée, couvrant les affections physiques ou psychiques, temporaires ou chroniques, visibles ou invisibles.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer les informations relatives à la santé des salariés ?

L'employeur doit traiter les informations relatives à la santé de manière strictement confidentielle, en les limitant aux personnes habilitées comme le médecin du travail. Aucune mesure défavorable ne peut être prise sur base de l'état de santé, et toutes les décisions doivent être documentées par des critères objectifs et vérifiables, non liés à la santé.

L'état de santé peut-il constituer un motif de discrimination au Luxembourg ?

L'état de santé n'est pas explicitement listé comme motif de discrimination prohibé dans le Code du travail luxembourgeois. Cependant, les affections chroniques ou de longue durée peuvent être assimilées à un handicap et sont ainsi protégées contre la discrimination. Toute distinction défavorable fondée sur un handicap, réel ou supposé, est interdite à toutes les étapes de la relation de travail.

Que se passe-t-il en cas d'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail ?

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un reclassement interne ou un aménagement du poste en concertation avec le salarié et les instances compétentes. Pour les inaptitudes médicales temporaires, des protections spécifiques existent, comme l'interdiction de licenciement pendant les périodes d'arrêt maladie couvertes par la sécurité sociale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un employeur peut-il refuser d'embaucher une personne en raison de son état de santé ?

L'employeur ne peut refuser une embauche sur base d'un état de santé, sauf si celui-ci rend impossible l'exécution des tâches essentielles du poste, même après aménagement raisonnable. Lors du recrutement, l'employeur ne peut solliciter d'informations sur l'état de santé que si elles sont strictement nécessaires pour évaluer l'aptitude au poste, en respectant le principe de proportionnalité.

Conditions d’exercice

L'interdiction de **discrimination** s'applique à toutes les phases de la relation de travail, y compris le **recrutement**, l'exécution du contrat, la **formation**, l'évolution de carrière et la rupture du contrat, pour les salariés du secteur privé et public.

L'**employeur** ne peut refuser une embauche, imposer des conditions moins favorables ou licencier sur base d'un **état de santé**, sauf si celui-ci rend impossible l'exécution des tâches essentielles du poste, même après **aménagement raisonnable**, dans le cadre du **handicap**.

Pour les **inaptitudes** médicales temporaires, des protections spécifiques existent, comme l'interdiction de **licenciement** pendant les périodes d'**arrêt maladie** couvertes par la sécurité sociale.

Modalités pratiques

Lors du **recrutement**, l'**employeur** ne peut solliciter d'informations sur l'**état de santé** sauf si strictement nécessaires pour évaluer l'aptitude au poste, en respectant le principe de proportionnalité. Les examens médicaux sont limités à la nature des tâches.

En cours d'exécution du contrat, aucune mesure défavorable ne peut être prise sur base de l'**état de santé**, telle que modification des **conditions de travail**, refus de **formation** ou de promotion, ou **licenciement**.

En cas d'**inaptitude** constatée par le **médecin du travail**, l'**employeur** doit rechercher un **reclassement interne** ou un **aménagement du poste** en concertation avec le salarié et les instances compétentes.

Pratiques et recommandations

Intégrez explicitement l'interdiction de **discrimination** liée au **handicap** ou à l'**état de santé** dans le règlement intérieur et les procédures **RH**. Documentez toutes les décisions par des critères objectifs et vérifiables, non liés à la santé.

Traitez les informations relatives à la santé de manière strictement confidentielle, limitées aux personnes habilitées comme le **médecin du travail**. En cas de doute, consultez le service juridique, le **Centre pour l'égalité de traitement** (CET) ou l'**Inspection du travail et des mines** (ITM).

Sensibilisez les managers et équipes **RH** à la non-discrimination et à la gestion des situations de santé au travail pour prévenir les risques contentieux.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

L'article L.251-1 du Code du travail prohibe toute **discrimination** directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le **handicap**, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le sexe, réelle ou supposée, une nationalité, une race ou ethnie. L'**état de santé** n'est pas explicitement mentionné, mais peut être assimilé au **handicap** pour les affections durables ou chroniques, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et luxembourgeoise. L'article L.251-2 rend nulle toute disposition ou acte contraire. La charge de la preuve est aménagée : la personne s'estimant victime présente des faits laissant présumer une **discrimination**, l'**employeur** doit alors prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute **discrimination**. La loi du 28 novembre 2006 sur l'**égalité de traitement** en matière d'emploi et de travail transpose les directives européennes et complète ce dispositif. À noter que l'article 454 du Code pénal inclut explicitement l'**état de santé** parmi les motifs de **discrimination** pénalement répréhensibles, couvrant un champ plus large.

En cas de **contentieux**, une **discrimination** expose l'**employeur** à la nullité des mesures, à la réintégration du salarié et à des dommages et intérêts. Il est essentiel de motiver toute décision par des critères objectifs, vérifiables et étrangers à l'**état de santé**. Pour les aspects pénaux, des sanctions plus sévères s'appliquent en vertu du Code pénal.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois