

Comment rédiger des offres d'emploi non discriminantes au Luxembourg ?

Réponse courte

Pour rédiger des **offres d'emploi conformes** au Luxembourg, il faut impérativement utiliser un **langage neutre et inclusif**, éviter toute formulation qui pourrait exclure des candidats en raison de caractéristiques protégées (sexe, âge, origine, nationalité, handicap, religion, orientation sexuelle, etc.), et ne mentionner que des critères **objectivement justifiés** par la nature du poste.

Les **intitulés de poste** doivent être rédigés au masculin et au féminin ou de manière épicène, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. Toute formulation inappropriée, même sans intention discriminatoire, peut engager la **responsabilité de l'employeur** et entraîner des sanctions pouvant aller de 251 à 2.000 euros selon l'article L.241-11.

Définition

La **discrimination dans le recrutement** désigne toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur des critères prohibés par la loi, ayant pour effet de compromettre l'égalité de traitement entre les candidats. Le **langage discriminant** dans une offre d'emploi se manifeste par l'utilisation de termes, formulations ou exigences qui excluent, limitent ou désavantagent, de manière directe ou indirecte, des personnes en raison de caractéristiques protégées par la législation luxembourgeoise.

L'**égalité de traitement** est un principe fondamental du droit du travail luxembourgeois, qui impose aux employeurs de garantir l'accès à l'emploi sans distinction illicite. Ce principe s'applique à toutes les étapes du processus de recrutement, y compris la **rédaction et diffusion** des offres d'emploi.

Questions fréquentes

Comment s'assurer de la conformité d'une offre d'emploi avant sa publication ?

Il est recommandé de mettre en place une procédure de validation interne, de former les équipes RH à la rédaction inclusive, et de contrôler systématiquement chaque offre avant publication. En cas de doute, sollicitez l'avis d'un conseil juridique spécialisé ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Quelles sanctions risque un employeur pour une offre d'emploi discriminante ?

Selon l'article L. 241-11 du Code du travail, les sanctions pour offres d'emploi discriminantes vont de 251 à 2.000 euros, et sont doublées en cas de récidive. L'employeur engage sa responsabilité même sans intention discriminatoire, d'où l'importance d'une validation interne systématique des offres avant publication.

Quelles sont les obligations légales pour rédiger une offre d'emploi non discriminante au Luxembourg ?

Au Luxembourg, les offres d'emploi doivent utiliser un langage neutre et inclusif, éviter toute formulation excluant des candidats en raison de caractéristiques protégées (sexe, âge, origine, handicap, religion, orientation sexuelle), et ne mentionner que des critères objectivement justifiés par la nature du poste. Les intitulés doivent être rédigés au masculin et au féminin conformément à l'article L. 241-1 du Code du travail.

Quels termes et formulations sont interdits dans une offre d'emploi au Luxembourg ?

Il est interdit d'utiliser des termes comme « jeune diplômé », « homme dynamique », « personne sans handicap », ou de fixer une tranche d'âge sans justification objective. Toute référence à l'âge, au sexe, à l'état civil, à la nationalité, à la religion ou à l'apparence physique est prohibée, sauf si elle constitue une exigence professionnelle essentielle dûment justifiée.

Conditions d'exercice

L'article [L.251-1](#) du Code du travail interdit toute **discrimination directe ou indirecte** fondée notamment sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une **nationalité**, une race ou ethnie. Cette interdiction s'applique à toutes les phases du recrutement, y compris la rédaction et la diffusion des offres d'emploi.

Toute mention ou exigence qui n'est pas **objectivement justifiée** par la nature du poste ou les conditions de son exercice est susceptible d'être considérée comme discriminatoire. L'article [L.241-1](#) du Code du travail impose également l'**égalité de traitement** entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi et la rédaction des offres.

Les seules exceptions admises concernent les **exigences professionnelles essentielles** et déterminantes pour l'exercice du poste, à condition qu'elles soient dûment motivées et proportionnées, conformément à l'article [L.252-1](#).

Modalités pratiques

Lors de la rédaction d'une offre d'emploi, il est impératif d'éviter toute formulation susceptible d'exclure ou de privilégier un groupe de personnes sur la base d'un critère protégé. Par exemple, l'utilisation de termes tels que « **jeune diplômé** », « **homme dynamique** », « **personne sans handicap** », ou la fixation d'une **tranche d'âge** sans justification objective, constituent des pratiques prohibées.

Les **critères de sélection** doivent porter exclusivement sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles requises. Il convient d'éviter toute référence à l'âge, au sexe, à l'état civil, à la nationalité, à la religion, à l'apparence physique ou à toute autre caractéristique protégée.

Les offres doivent respecter les **exigences de forme** de l'article [L.622-4](#) du Code du travail concernant les déclarations de postes vacants à l'[ADEM](#), en précisant l'identité de l'employeur, la description du poste, le profil requis et les conditions de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser un **langage neutre et inclusif** dans toutes les offres d'emploi. Les **intitulés de poste** doivent être rédigés au masculin et au féminin, ou de manière épicène, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Il est conseillé de mettre en place une **procédure de validation interne** des offres d'emploi afin de garantir leur conformité. En cas de doute sur la formulation, il est recommandé de solliciter l'avis d'un conseil juridique spécialisé ou de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Une **formation des équipes RH** sur la rédaction inclusive est recommandée, ainsi qu'un contrôle systématique avant publication. L'utilisation d'outils de vérification automatisée doit toujours être complétée par un **encadrement humain** pour garantir la conformité.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.251-1](#) : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie
- Article [L.251-2](#) : Application aux conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection et conditions de recrutement
- Article [L.252-1](#) : Exceptions strictement encadrées pour les exigences professionnelles essentielles et déterminantes
- Article [L.241-1](#) : Égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et la rédaction des offres
- Article [L.241-11](#) : Sanctions spécifiques de 251 à 2.000 euros pour offres d'emploi discriminantes, double en cas de récidive
- Articles [L.253-1](#) et [L.253-2](#) : Protection contre les représailles et charge de la preuve

- **Autres textes applicables :**

- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement
- Article [L.622-4](#) : Obligations relatives aux déclarations de postes vacants
- Contrôle et sanctions par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) et l'[ADEM](#)

La vigilance s'impose dès la rédaction de l'offre d'emploi : une formulation inappropriée peut engager la **responsabilité de l'employeur**, indépendamment de l'intention discriminatoire. Il est essentiel d'assurer la **traçabilité** des validations internes et de prévoir un encadrement humain lors de l'utilisation d'outils automatisés de rédaction.

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.