

Comment protéger les expatriés contre la discrimination au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur doit mettre en place un **dispositif de prévention et de traitement des discriminations**, garantissant l'**égalité de traitement** des expatriés à toutes les étapes de la relation de travail (articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) du Code du travail). Cette protection couvre les discriminations fondées sur la nationalité, l'origine, la langue, la religion ou tout autre critère prohibé.

L'employeur doit établir des procédures objectives pour le recrutement, l'évaluation et la rémunération. En cas de signalement, une **enquête interne** doit être diligentée dans les 8 jours, avec protection du salarié contre les représailles. La charge de la preuve est aménagée (article [L.251-4](#)) : l'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs. Le non-respect expose à des **sanctions pénales** pouvant atteindre 25 000 euros.

Définition

La **discrimination au travail** désigne toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur un critère prohibé par la loi, ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'emploi. Pour les expatriés, la protection couvre spécifiquement les discriminations liées à la nationalité, l'origine, la langue, la race, la religion ou tout autre **critère protégé** par l'article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Cette protection s'étend à l'ensemble de la relation de travail, du recrutement jusqu'à la rupture du contrat.

Conditions d'exercice

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement pour tous les expatriés, qu'ils soient candidats ou salariés. Cette protection s'applique notamment aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail, conformément à l'article [L.251-2](#).

La charge de la preuve est aménagée selon l'article [L.251-4](#) : lorsqu'une discrimination est présumée, l'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Les représentants du personnel doivent être consultés sur toute mesure relative à l'égalité de traitement, conformément à l'article [L.312-3](#).

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des procédures objectives et transparentes pour le recrutement et la sélection des candidats, l'évaluation des performances, la gestion des carrières et la mobilité, la rémunération et les avantages sociaux, et l'accès à la formation.

En cas de signalement, l'employeur est tenu de diligenter une enquête interne dans les 8 jours, documenter toutes les étapes du traitement, prendre des mesures correctives si nécessaire, protéger le salarié contre d'éventuelles représailles, et informer le salarié des suites données à son signalement.

Pratiques et recommandations

Formaliser une politique interne de non-discrimination est recommandé pour une protection efficace contre la discrimination. Il convient de **former régulièrement les managers et le personnel RH** aux obligations légales en la matière. La mise en place de **supports d'information multilingues** garantit l'accessibilité des procédures pour l'ensemble des salariés, y compris ceux en impatriation.

Il est essentiel d'**établir des procédures claires de signalement** permettant à tout salarié de faire valoir ses droits, tout en **assurant la traçabilité des décisions RH** pour démontrer la conformité en cas de contrôle. La **consultation régulière des instances représentatives** complète ce dispositif en favorisant un dialogue social constructif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Définition et interdiction des discriminations
Art. <u>L.251-2</u> du Code du travail	Champ d'application de la protection
Art. <u>L.251-3</u> du Code du travail	Types de discrimination (directe/indirecte)
Art. <u>L.251-4</u> du Code du travail	Aménagement de la charge de la preuve
Art. <u>L.251-5</u> du Code du travail	Voies de recours
Art. <u>L.251-6</u> du Code du travail	Sanctions civiles et pénales
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Désignation des salariés chargés de la prévention
Loi modifiée du 28 novembre 2006	Égalité de traitement
Directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE	Cadre européen de non-discrimination

Le non-respect des obligations en matière de non-discrimination expose l'employeur à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 25 000 euros et à des dommages et intérêts. La mise en place d'une politique préventive et d'un système de traçabilité est essentielle.

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.