# Une offre d'emploi peut-elle légalement viser un genre ou une tranche d'âge spécifique au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Non**, l'employeur au Luxembourg ne peut en aucun cas restreindre une offre d'emploi à un **genre spécifique** ou à une **tranche d'âge** déterminée, sauf dans des cas exceptionnels où cette caractéristique constitue une **exigence professionnelle essentielle** objectivement justifiée par la nature même du poste.

Cette exception est interprétée de manière extrêmement restrictive par les tribunaux luxembourgeois. Toute restriction non justifiée expose l'employeur à des **sanctions pénales** pouvant atteindre **25 000 euros** d'amende et 2 ans d'emprisonnement, ainsi qu'à des **dommages-intérêts** substantiels. L'ITM contrôle strictement cette interdiction et peut ordonner le **retrait immédiat** de l'offre discriminatoire. La charge de la preuve est inversée au bénéfice du candidat discriminé.

## Définition

La restriction d'une offre d'emploi selon le genre ou l'âge consiste à **limiter explicitement ou implicitement** l'accès à un poste vacant en fonction du sexe (homme/femme) ou de l'âge des candidats (par exemple : "recherche vendeur homme", "candidat de moins de 35 ans", "profil senior exclu", "jeune diplômé dynamique").

Cette pratique constitue une **discrimination directe** au sens de l'article L.241-1 et L.251-1 du Code du travail lorsque la restriction est explicite, ou une **discrimination indirecte** lorsqu'elle résulte de critères apparemment neutres mais ayant pour effet d'exclure certaines catégories. La discrimination indirecte peut se manifester par des expressions comme "jeune diplômé" (discrimination d'âge indirecte) ou "force physique importante" sans justification objective (discrimination de genre indirecte).

La législation luxembourgeoise sanctionne les deux formes de discrimination avec la même sévérité. Le Code pénal complète le Code du travail en érigeant certaines discriminations en infractions pénales passibles de sanctions d'emprisonnement et d'amendes importantes.

## Questions fréquentes

**Comment fonctionne l'inversion de la charge de la preuve en cas de discrimination ?**

Selon l'article L.253-2, dès qu'un candidat établit des faits laissant présumer une discrimination, c'est à l'employeur de démontrer que sa décision reposait sur des critères objectifs. L'employeur doit donc constituer une documentation probatoire dès la publication de l'offre.

**Comment formuler une offre d'emploi neutre au Luxembourg ?**

L'employeur doit utiliser des formulations épicènes comme assistant(e), collaborateur/collaboratrice, responsable ou gestionnaire. Toute mention d'âge (jeune diplômé, profil senior, dynamique) ou de genre est prohibée. La validation préalable par le service juridique est vivement recommandée.


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

**Quel est le délai de réponse en cas de contrôle ITM sur une offre suspecte ?**

L'employeur dispose de 48 heures pour fournir à l'ITM les justificatifs demandés sous peine d'amende administrative immédiate. La documentation doit prouver l'absence de discrimination et la justification objective des éventuelles restrictions du poste.

**Quelle est la différence entre discrimination directe et indirecte dans une offre d'emploi ?**

La discrimination directe restreint explicitement (ex : recherche vendeur homme). La discrimination indirecte résulte de critères apparemment neutres mais excluant certaines catégories (ex : jeune diplômé). Les deux formes sont sanctionnées avec la même sévérité par les articles L.241-1 et L.251-1.

**Quelles exceptions permettent de mentionner un genre ou un âge dans une offre ?**

L'article L.241-3 autorise une exception pour le genre uniquement si la caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. L'article L.252-2 admet une différence d'âge si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par des objectifs légitimes.

**Quelles sanctions pénales encourt un employeur pour offre d'emploi discriminatoire ?**

L'article 457-1 du Code pénal luxembourgeois prévoit des peines de 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et une amende de 251 à 25 000 euros. L'ITM peut imposer une astreinte journalière de 250 euros tant que l'offre discriminatoire reste publiée.

**Une offre d'emploi peut-elle cibler un genre ou une tranche d'âge spécifique au Luxembourg ?**

Non, l'employeur ne peut restreindre une offre d'emploi à un genre ou une tranche d'âge, sauf si cette caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle objectivement justifiée par la nature du poste, exception interprétée très restrictivement par les tribunaux luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'**interdiction absolue** de discrimination selon le genre ou l'âge est établie par l'article L.241-1 (discrimination de genre) et l'article L.251-1 (discrimination d'âge, entre autres) du Code du travail luxembourgeois, renforcée par la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement. Cette interdiction s'applique à toutes les étapes du recrutement : rédaction de l'offre, sélection des CV, entretiens et décision finale.

L'**exception légale unique** (article L.252-1 pour l'âge, article L.241-3 pour le genre) permet une restriction uniquement si la caractéristique constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**. Les tribunaux luxembourgeois n'ont admis cette exception que dans des cas rarissimes : mannequins pour vêtements genrés, acteurs pour rôles spécifiques, ou certains postes dans des institutions religieuses.

| Critère | Principe général | Exception autorisée |
|---|---|---|
| **Genre** | Interdiction absolue de toute restriction | Caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. L.241-3) |
| **Âge** | Interdiction absolue de toute restriction | Différence objectivement et raisonnablement justifiée par des objectifs légitimes (art. L.252-2) |
| **Charge de la preuve** | Inversion : présomption de discrimination | L'employeur doit prouver l'absence de discrimination |

L'employeur qui invoque cette exception doit pouvoir **prouver objectivement** que : la caractéristique est indispensable à l'exercice de la fonction, aucune alternative n'est possible, et l'objectif poursuivi est légitime et proportionné.


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

## Modalités pratiques

Lors de la rédaction d'une offre, l'employeur doit utiliser des **formulations neutres** : "assistant(e)", "collaborateur/collaboratrice" ou des termes épicènes comme "responsable", "gestionnaire". Toute mention d'âge ("jeune diplômé", "profil senior", "dynamique") ou de genre est prohibée.

Si une restriction est envisagée, l'employeur doit **préalablement constituer un dossier** comprenant : une analyse détaillée du poste, la justification objective de la nécessité, l'avis du service juridique, et idéalement une consultation préalable de l'ITM.

| Élément | Délai/Montant | Base légale |
|---|---|---|
| **Délai de réponse à l'ITM** | 48 heures | Pouvoir de contrôle ITM |
| **Amende pénale maximale** | 25 000 € | Art. 457-1 Code pénal |
| **Emprisonnement maximal** | 2 ans | Art. 457-1 Code pénal |
| **Astreinte journalière ITM** | 250 € par jour | Pouvoir de sanction ITM |
| **Conservation documentation** | Minimum 5 ans | Obligation de traçabilité |
| **Amende administrative ADEM** | 251 à 2 000 € | Art. L.241-11 Code travail |

En cas de contrôle ITM, l'employeur dispose de **48 heures** pour fournir les justificatifs demandés sous peine d'amende administrative immédiate. L'ITM peut également imposer une **astreinte journalière** de 250 euros tant que l'offre discriminatoire reste publiée.

## Pratiques et recommandations

Il est **vivement recommandé** de faire valider toute offre d'emploi par le service juridique ou un avocat spécialisé avant publication. La formation régulière des équipes RH sur la non-discrimination est indispensable (minimum une fois par an).

L'employeur devrait établir une **charte de recrutement non-discriminatoire** diffusée à tous les managers et recruteurs. Un système de double validation des offres permet de réduire les risques. L'utilisation de grilles d'évaluation standardisées et objectives lors de la sélection des candidats limite également les biais discriminatoires.

En cas de doute sur une restriction, il est préférable de **consulter préalablement l'ITM** via son service de conseil aux entreprises (itm@itm.etat.lu). Cette démarche préventive est valorisée en cas de contrôle ultérieur et démontre la bonne foi de l'employeur.

Pour les postes sensibles, l'employeur peut **privilégier des critères objectifs** : diplômes requis, expérience minimum chiffrée, compétences techniques spécifiques mesurables, plutôt que des caractéristiques personnelles. L'utilisation d'offres anonymisées jusqu'à la phase d'entretien constitue également une bonne pratique.


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

L'inversion de la charge de la preuve signifie que dès qu'un candidat établit des faits laissant présumer une discrimination, c'est à l'employeur de démontrer que sa décision était fondée sur des critères objectifs. Cette documentation probatoire doit être constituée dès la publication de l'offre.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Code du travail - Article L.241-1** | Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe |
| **Code du travail - Article L.241-2** | Champ d'application : recrutement, conditions d'emploi, formation |
| **Code du travail - Article L.241-3** | Exception pour exigence professionnelle essentielle liée au sexe |
| **Code du travail - Article L.241-8** | Inversion de la charge de la preuve |
| **Code du travail - Article L.241-11** | Sanctions administratives ADEM (251 à 2 000 €) |
| **Code du travail - Article L.251-1** | Interdiction discrimination fondée sur l'âge, religion, handicap |
| **Code du travail - Article L.252-1** | Exception pour exigence professionnelle essentielle et déterminante |
| **Code du travail - Article L.252-2** | Exceptions justifiées pour différences de traitement fondées sur l'âge |
| **Code du travail - Article L.253-1** | Protection contre les représailles et nullité du licenciement discriminatoire |
| **Code du travail - Article L.253-2** | Inversion de la charge de la preuve en matière de discrimination |
| **Code du travail - Article L.254-1** | Contrôle par l'Inspection du travail et des mines |
| **Loi du 28 novembre 2006** | Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail |
| **Loi du 13 mai 2008** | Statut unique (renforcement égalité) |
| **Code pénal - Articles 454 et suivants** | Définition pénale de la discrimination |
| **Code pénal - Article 457-1** | Sanctions pénales : 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et 251 à 25 000 € d'amende |
| **Directive européenne 2006/54/CE** | Égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes |

Une offre discriminatoire entraîne l'**inversion de la charge de la preuve** : c'est à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination. Les candidats lésés peuvent obtenir des dommages-intérêts même sans avoir postulé formellement, et la réputation de l'entreprise peut être durablement affectée par une condamnation pour discrimination.

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.