Un employeur peut-il refuser un candidat trans en raison de ses papiers d'identité ?

Réponse courte

Un employeur **ne peut pas refuser** un candidat transgenre en raison de la non-concordance entre son apparence, son **identité de genre** vécue et les mentions figurant sur ses papiers d'identité. Ce motif constitue une discrimination **illicite**, interdite par le Code du travail luxembourgeois, même si le changement d'état civil n'a pas encore été effectué.

Toute décision d'écarter un candidat doit être fondée uniquement sur des critères objectifs, en lien direct avec les exigences du poste. Le refus d'embauche pour ce motif expose l'employeur à des sanctions civiles ou pénales, ainsi qu'à une action en justice pour discrimination. La loi du 10 août 2018 facilite le **changement d'état civil**, mais le candidat n'est pas tenu d'avoir finalisé cette procédure pour bénéficier de la protection. L'employeur doit respecter le **prénom d'usage** et l'identité de genre du candidat.

Définition

Le refus d'embauche d'un candidat transgenre en raison de la non-concordance entre son apparence, son **identité de genre** vécue et les mentions figurant sur ses papiers d'identité désigne une situation où l'employeur écarte un candidat sur la base de son **état civil** ou de son expression de genre. Cette pratique soulève la question de la **discrimination à l'embauche**, strictement encadrée par le droit luxembourgeois, en lien avec les questions interdites en entretien.

La discrimination à l'embauche inclut tout **traitement défavorable** fondé sur l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation administrative liée à la transition de genre. Le Code du travail luxembourgeois protège explicitement les personnes transgenres contre de telles discriminations.

Questions fréquentes

Comment limiter les risques de discrimination à l'embauche d'un candidat trans ?

Limiter la collecte d'informations au strict nécessaire, s'abstenir de toute remarque intrusive, documenter objectivement les motifs de refus, et sensibiliser les équipes RH et managers à l'inclusion des personnes transgenres sont des bonnes pratiques.

L'employeur peut-il demander des explications sur la transition ?

Non, l'employeur doit traiter l'information avec confidentialité et respect, sans questionner le candidat sur sa transition ou son identité de genre. Toute remarque ou question intrusive est à proscrire et expose à des poursuites.

Le candidat trans doit-il avoir changé d'état civil pour postuler ?

Non, la loi du 10 août 2018 facilite le changement d'état civil, mais le candidat n'est pas tenu d'avoir finalisé cette procédure pour bénéficier de la protection contre la discrimination. L'employeur doit respecter le prénom d'usage choisi.

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

Quel prénom utiliser pour un candidat trans en cours de transition ?

L'utilisation du prénom et des pronoms choisis par le candidat est encouragée, indépendamment des mentions officielles, sauf obligation légale contraire pour la déclaration auprès des organismes sociaux. Le prénom d'usage doit être respecté.

Quelles sanctions en cas de refus discriminatoire d'un candidat trans ?

Le refus d'embauche pour ce motif expose l'employeur à des sanctions civiles ou pénales, à une action en justice pour discrimination avec dommages et intérêts, et à la nullité de la décision de refus d'embauche.

Un employeur peut-il refuser un candidat trans en raison de ses papiers d'identité ?

Non, un employeur ne peut pas refuser un candidat transgenre en raison de la non-concordance entre son apparence, son identité de genre vécue et ses papiers d'identité. Ce motif constitue une discrimination illicite, interdite par l'article L.241-1.

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut légalement refuser un candidat en raison de son **identité de genre**, de son expression de genre ou de la discordance entre son apparence et les mentions de ses papiers d'identité.

Condition	Description
L'article L	241-1 du Code du travail interdit toute **discrimination directe ou indirecte** fondée notamment sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou toute caractéristique liée à la transition de genre.
Égalité de traitement	Le refus d'embauche motivé par la mention de l'état civil ou l'apparence du candidat constitue une **discrimination illicite**, même si le changement d'état civil n'a pas encore été effectué. L'**égalité de traitement** doit être garantie à chaque étape du recrutement.

Modalités pratiques

Lors du recrutement, l'employeur peut demander la présentation de **documents d'identité** pour vérifier l'identité du candidat et assurer la conformité administrative.

Aspect	Détail
Précision	Toutefois, il ne peut exiger que l'apparence du candidat corresponde strictement au genre ou au prénom figurant sur les papiers d'identité.
Confidentialité	En cas de discordance, l'employeur doit traiter l'information avec **confidentialité** et respect, sans questionner le candidat sur sa transition ou son identité de genre. Toute décision d'écarter un candidat doit être fondée exclusivement sur des **critères objectifs**, en lien direct avec les exigences du poste.
Précision	Le refus d'embauche pour ce motif expose l'employeur à une action en justice pour discrimination, avec possibilité de **dommages et intérêts**, d'annulation de la décision de refus et de sanctions civiles ou pénales.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **limiter** la collecte d'informations à ce qui est strictement nécessaire pour l'établissement du contrat de travail et la déclaration auprès des organismes sociaux. L'utilisation du prénom et des pronoms choisis par le candidat est **encouragée**, indépendamment des mentions officielles, sauf obligation légale contraire.

L'employeur doit s'**abstenir** de toute remarque ou question intrusive concernant l'identité de genre ou la transition du candidat. Il convient de **documenter** objectivement les motifs de refus d'embauche afin d'assurer la traçabilité et de **prévenir** tout risque de discrimination.

La **sensibilisation** des équipes RH et des managers à la non-discrimination et à l'inclusion des personnes transgenres est fortement recommandée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.241-1	interdiction de toute discrimination à l'embauche fondée sur le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation administrative liée à la transition de genre
Article L.241-2	égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi
Article L.241-3	charge de la preuve en cas de discrimination
Loi du 10 août 2018	au changement de la mention du sexe et du ou des prénoms à l'état civil
Loi du 28 novembre 2006	à l'égalité de traitement
Jurisprudence nationale	la discrimination à l'embauche des personnes transgenres

L'employeur doit garantir la stricte confidentialité des informations relatives à l'identité de genre d'un candidat et s'abstenir de toute question ou remarque susceptible de constituer une discrimination. Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à la nullité de la décision de refus d'embauche.

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.