Quels sont les biais de recrutement interdits par la loi luxembourgeoise ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la **discrimination dans le recrutement** est strictement interdite par le Code du travail et sanctionnée par le Code pénal. Les employeurs ne peuvent écarter un candidat en raison de caractéristiques personnelles protégées telles que le sexe, l'âge, l'origine, la religion, le **handicap**, l'orientation sexuelle ou la **nationalité**.

Ces interdictions couvrent toutes les étapes du recrutement et s'appliquent à tous les niveaux hiérarchiques, y compris pour les **processus automatisés**. Une différence de traitement n'est possible que si elle constitue une **exigence professionnelle essentielle**, objectivement justifiée et proportionnée (article L.252-1). En cas de discrimination avérée, le candidat peut exercer un recours et l'employeur s'expose à des **sanctions pénales** (amende de 251 à 25.000 euros), les peines étant doublées depuis 2023 en cas d'intention discriminatoire. La **charge de la preuve** est inversée.

Définition

Un **biais de recrutement discriminatoire** est un préjugé ou une évaluation subjective fondée sur une caractéristique personnelle sans rapport avec les compétences ou l'aptitude professionnelle requise pour le poste.

Lorsque ce biais concerne un critère protégé par la loi, il constitue une **discrimination** au sens du Code du travail luxembourgeois :

- **Discrimination directe** : traitement défavorable explicite fondé sur un critère protégé (exemple : refuser une candidature en raison d'une grossesse).
- **Discrimination indirecte** : critère apparemment neutre qui désavantage particulièrement un groupe protégé, sauf justification objective, légitime et proportionnée (exemple : exiger une disponibilité totale excluant de fait les parents isolés).
- **Harcèlement discriminatoire** : comportement indésirable lié à un motif protégé créant un environnement intimidant, hostile ou dégradant.
- **Injonction à discriminer** : tout comportement consistant à enjoindre de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes.

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

Questions fréquentes

Comment prévenir les biais discriminatoires en recrutement ?

Il faut former les recruteurs aux biais inconscients, formaliser des critères objectifs et mesurables, conduire des entretiens structurés, conserver la justification objective des décisions, auditer régulièrement les algorithmes de présélection et documenter chaque étape du processus.

Existe-t-il des exceptions à l'interdiction de discrimination ?

Oui, une différence de traitement est possible si elle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, objectivement justifiée et proportionnée (article L.252-1). Des exceptions spécifiques existent aussi pour les différences fondées sur l'âge (article L.252-2).

Quelle distinction entre discrimination directe et indirecte ?

La discrimination directe est un traitement défavorable explicite fondé sur un critère protégé. La discrimination indirecte est un critère apparemment neutre désavantageant un groupe protégé sans justification objective, légitime et proportionnée. Les deux sont interdites au Luxembourg.

Quelles sanctions pour une discrimination à l'embauche ?

L'employeur s'expose à des sanctions pénales (article 455 du Code pénal) : amende de 251 à 25.000 euros et emprisonnement de 8 jours à 2 ans, ou une de ces peines seulement. Les peines sont doublées en cas d'intention discriminatoire (loi du 28 mars 2023).

Quels recours pour un candidat discriminé ?

Le candidat peut saisir le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) pour médiation et conseil, ou agir devant le tribunal du travail pour obtenir des dommages-intérêts. Une protection contre les représailles est prévue (articles L.241-8 et L.253-1).

Quels sont les biais de recrutement interdits par la loi luxembourgeoise ?

Les employeurs ne peuvent écarter un candidat en raison de caractéristiques personnelles protégées : sexe, âge, origine, religion, handicap, orientation sexuelle, nationalité. Les interdictions couvrent toutes les étapes du recrutement et tous les niveaux hiérarchiques, y compris les processus automatisés.

Qui supporte la charge de la preuve en cas de discrimination ?

La charge de la preuve est inversée (article L.253-2). Si le candidat présente des faits laissant supposer une discrimination, l'employeur doit prouver l'absence de discrimination. La charge incombe alors à l'employeur de démontrer l'objectivité de sa décision.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

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

Critère	Détail
1. Discrimination fondée sur le sexe et la situation familiale (article L.241-1)	1. Discrimination fondée sur le sexe et la situation familiale (article L.241-1)
Sexe	interdiction de toute distinction entre hommes et femmes
Changement de sexe	assimilé à une discrimination fondée sur le sexe
État matrimonial	célibataire, marié(e), divorcé(e), pacsé(e)
Situation familiale	présence ou absence d'enfants, charge de famille
Grossesse et maternité	protection spécifique renforcée
Religion ou convictions	croyances religieuses ou philosophiques
Handicap	incluant le handicap perçu ou supposé

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
1. Rédaction des offres d'emploi	Utiliser une terminologie neutre et inclusive
2. Élaboration des critères de sélection	Définir des critères objectifs et mesurables liés au poste
3. Conduite des entretiens	Former les recruteurs à la détection des biais inconscients
4. Décision d'embauche et traçabilité	Conserver la justification objective de la sélection du candidat retenu
Pour les candidats	Possibilité de saisir le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) pour médiation et conseil
Charge de la preuve inversée (article L.253-2)	Charge de la preuve inversée (article L.253-2) :
Protection contre les représailles (articles L.241-8 et L.253-1)	Avoir signalé une discrimination

Pratiques et recommandations

Organiser des formations régulières pour les équipes RH et les managers impliqués dans le recrutement est essentiel pour sensibiliser aux biais inconscients (stéréotypes de genre, d'âge, d'origine) et diffuser les bonnes pratiques en matière de recrutement inclusif. Les connaissances sur l'évolution de la législation doivent être

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

régulièrement mises à jour.

La **formalisation des processus** passe par l'élaboration d'un code de conduite sur la diversité et l'inclusion, l'intégration des principes d'égalité de traitement au règlement intérieur et la consultation de la **délégation du personnel** sur les procédures de recrutement. Des indicateurs de suivi (diversité des candidatures, taux de sélection par profil) doivent être mis en place.

Pour les **outils numériques et d'intelligence artificielle**, il convient de vérifier que les algorithmes de présélection n'intègrent pas de biais discriminatoires, d'auditer régulièrement les systèmes automatisés de tri de CV et de garantir la **transparence** des critères utilisés. Le principe d'égalité de traitement n'empêche pas l'adoption de **mesures spécifiques** destinées à prévenir ou compenser des désavantages liés à un motif protégé (article L.252-3), telles que les programmes de mentorat ou les aménagements raisonnables pour personnes en situation de handicap.

Des **audits périodiques** des pratiques de recrutement doivent être réalisés pour détecter d'éventuels déséquilibres, et toutes les décisions de recrutement doivent être **documentées** pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.241-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial, la situation familiale ou le changement de sexe (discrimination directe et indirecte)
Article L.241-2	Champ d'application incluant les conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection et conditions de recrutement
Article L.241-3	Exception pour exigence professionnelle essentielle et déterminante liée au sexe
Article L.241-8	Protection contre les représailles en matière de discrimination fondée sur le sexe
Article L.251-1	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'origine ethnique (discrimination directe, indirecte, harcèlement, injonction à discriminer)
Article L.251-2	Champ d'application couvrant l'accès à l'emploi, critères de sélection et conditions de recrutement
Article L.252-1	Exception pour exigence professionnelle essentielle et déterminante (nature de l'activité, conditions d'exercice, objectif légitime, proportionnalité)
Article L.252-2	Exceptions spécifiques pour différences de traitement fondées sur l'âge (justification objective et raisonnable)
Article L.252-3	Mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser des désavantages
Article L.253-1	Protection contre les représailles pour signalement ou action contre une discrimination
Article L.253-2	Charge de la preuve inversée en cas de litige
Article L.253-3	Nullité de toute disposition contraire au principe d'égalité de traitement
Article L.254-1	Contrôle de l'application par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)
Article 454	Définition de la discrimination (origine, couleur de peau, sexe, orientation sexuelle, situation familiale, âge, état de santé, handicap, mœurs, opinions politiques ou philosophiques, activités syndicales, appartenance ethnique, nationale, raciale ou religieuse)
Article 455	Sanctions pénales pour discrimination (emprisonnement de 8 jours à 2 ans et amende de 251 à 25.000 euros, ou une de ces peines seulement)
Article 457-1	Incitation publique à la haine ou à la violence discriminatoire (emprisonnement de 8 jours à 2 ans et amende de 251 à 25.000 euros)
Loi du 28 mars 2023	Circonstance aggravante générale pour crimes et délits commis avec intention discriminatoire (peines doublées)

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

Référence	Objet
Directive 2000/78/CE	du 27 novembre 2000 : Cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Directive 2006/54/CE	Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
Directive 2014/54/UE	Libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne
Centre pour l'Égalité de Traitement (CET)	Organisme indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement et de lutter contre les discriminations
Inspection du Travail et des Mines (ITM)	Contrôle de l'application des dispositions anti-discrimination du Code du travail
Tribunal du travail	Juridiction compétente pour les litiges en matière de discrimination au travail
Chambre des salariés (CSL)	Accompagnement et défense des droits des salariés victimes de discrimination

Cette fiche présente le cadre juridique luxembourgeois en matière de **lutte contre les discriminations dans le recrutement**. Les employeurs doivent garantir un processus de sélection fondé exclusivement sur des **critères professionnels objectifs** et démontrer l'absence de discrimination à chaque étape.

La prévention repose sur la **formation des recruteurs**, la **formalisation des critères de sélection**, la **traçabilité documentaire** des décisions et la mise en place de **contrôles internes réguliers**. Les sanctions pénales (emprisonnement et amendes), civiles (dommages-intérêts) et administratives (contrôles ITM renforcés) constituent un dispositif dissuasif fort.

Le Luxembourg s'inscrit dans une démarche proactive de promotion de la **diversité et de l'inclusion**, encourageant les employeurs à adopter des politiques volontaristes allant au-delà du simple respect des obligations légales.

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.