

Quels sont les motifs discriminatoires interdits pour licencier un salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, tout licenciement fondé sur l'un des **sept motifs discriminatoires** suivants est strictement interdit et considéré comme nul de plein droit : le **sexe** (incluant la grossesse et le congé de maternité), la **religion ou les convictions**, le **handicap**, l'**âge**, l'**orientation sexuelle**, l'**appartenance ou non-appartenance à une race ou ethnité**, et la **nationalité**. Ces critères de protection sont limitativement énumérés par les articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Un licenciement motivé, même partiellement, par l'un de ces motifs expose l'employeur à des sanctions importantes : nullité du licenciement, réintégration du salarié ou versement de dommages et intérêts substantiels. L'employeur doit impérativement fonder toute rupture sur des **motifs professionnels objectifs**, étrangers à ces critères protégés. La charge de la preuve de la conformité du licenciement incombe à l'employeur lorsque le salarié établit des faits laissant présumer une discrimination.

Définition

La discrimination en droit du travail luxembourgeois désigne toute différence de traitement illégitime fondée sur l'un des sept critères protégés par la loi. Elle peut être **directe** (traitement moins favorable manifeste) ou **indirecte** (disposition apparemment neutre ayant un effet défavorable disproportionné). Le Code du travail luxembourgeois interdit expressément toute discrimination dans l'ensemble de la relation de travail, incluant le recrutement, les conditions de travail, la rémunération, la formation, la promotion et la rupture du contrat.

Un licenciement discriminatoire est un licenciement fondé, totalement ou partiellement, sur l'un des sept motifs protégés, qu'il s'agisse d'un licenciement avec préavis ou d'une résiliation avec effet immédiat. Cette interdiction s'applique à tous les salariés du secteur privé, quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage).

Questions fréquentes

Comment prouver qu'un licenciement est discriminatoire au Luxembourg ?

Le salarié doit d'abord établir des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination (par exemple un licenciement après l'annonce d'une grossesse). Une fois ces éléments présentés, c'est à l'employeur de prouver que sa décision repose exclusivement sur des éléments objectifs étrangers à tout motif discriminatoire et que le principe d'égalité de traitement a été respecté.

Dans quel délai peut-on contester un licenciement discriminatoire au Luxembourg ?

Le salarié dispose d'un délai de 3 mois à compter de la notification du licenciement pour saisir le tribunal du travail et contester la rupture pour motif discriminatoire. Passé ce délai, l'action est forclose. Il peut également contacter le Centre pour l'égalité de traitement (CET) pour obtenir conseil et accompagnement dans ses démarches.

Que risque un employeur qui licencie un salarié pour un motif discriminatoire ?

Un employeur qui licencie un salarié pour un motif discriminatoire s'expose à la nullité du licenciement prononcée par le tribunal du travail. Le salarié peut alors demander sa réintégration dans son poste avec maintien de ses droits et ancienneté, ou si cela n'est pas possible, le versement de dommages et intérêts substantiels pour réparer le préjudice subi.

Quels sont les 7 motifs discriminatoires interdits pour licencier un salarié au Luxembourg ?

Au Luxembourg, il est strictement interdit de licencier un salarié pour les 7 motifs discriminatoires suivants : le sexe (incluant grossesse et congé de maternité), la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance à une race ou ethnie, et la nationalité. Ces critères sont limitativement énumérés par les articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'interdiction de licenciement pour motif discriminatoire s'applique automatiquement à toute relation de travail régie par le Code du travail luxembourgeois. Les **sept motifs protégés** sont :

- 1. Le sexe** (article L.241-1) : incluant l'état matrimonial, la situation familiale, la grossesse et le congé de maternité. Tout licenciement fondé sur le fait qu'une personne soit un homme ou une femme, qu'elle soit enceinte, mariée ou célibataire est discriminatoire.
- 2. La religion ou les convictions** (article L.251-1) : incluant les croyances religieuses, philosophiques ou spirituelles. Un salarié ne peut être licencié en raison de ses convictions personnelles, sauf exigence professionnelle essentielle justifiée.
- 3. Le handicap** (article L.251-1) : toute limitation de la capacité physique, mentale ou psychique. L'employeur doit mettre en œuvre des aménagements raisonnables avant d'envisager une rupture pour inaptitude médicalement constatée.
- 4. L'âge** (article L.251-1) : qu'il s'agisse de jeunes salariés ou de travailleurs seniors. Seules les exigences professionnelles essentielles et déterminantes peuvent justifier une différence de traitement.
- 5. L'orientation sexuelle** (article L.251-1) : protection contre toute discrimination liée à l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité ou toute autre orientation.
- 6. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie** (article L.251-1) : protection contre le racisme et la discrimination ethnique sous toutes ses formes.
- 7. La nationalité** (article L.251-1, modifié par la loi du 7 novembre 2017) : protection contre les discriminations fondées sur l'origine nationale du salarié.

Modalités pratiques

En cas de licenciement contesté pour motif discriminatoire, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** (juridictions du travail luxembourgeoises) pour faire constater le caractère discriminatoire de la rupture. La procédure suit les règles suivantes :

Charge de la preuve aménagée : Le salarié doit établir des **faits laissant présumer l'existence d'une discrimination** (par exemple : licenciement intervenu peu après l'annonce d'une grossesse, déclaration d'un handicap, exercice de convictions religieuses). Une fois ces éléments présentés, **il incombe à l'employeur de prouver** que sa décision repose exclusivement sur des éléments objectifs étrangers à tout motif discriminatoire et que le principe d'égalité de traitement a été respecté.

Sanctions applicables : Si le tribunal constate le caractère discriminatoire du licenciement, même partiel, il prononce la **nullité du licenciement**. Le salarié peut alors demander :

- La **réintégration** dans son poste avec maintien de ses droits et ancienneté
- Ou, si la réintégration est impossible ou non souhaitée, le versement de **dommages et intérêts** substantiels pour réparer le préjudice subi

Délai de prescription : Le salarié dispose d'un délai de **trois mois** à compter de la notification du licenciement pour saisir le tribunal du travail et contester la rupture.

Recours auprès du Centre pour l'égalité de traitement (CET) : Avant ou parallèlement à la saisine du tribunal, le salarié peut contacter le **CET** pour obtenir conseil, orientation et accompagnement dans ses démarches. Le CET peut également intervenir dans certains litiges.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Documenter rigoureusement les motifs professionnels : Tout licenciement doit être fondé sur des éléments objectifs, vérifiables et strictement professionnels. Constituer un dossier comprenant les évaluations de performance, les manquements constatés, les avertissements préalables et tout élément factuel justifiant la décision.

Éviter toute référence aux critères protégés : Ne jamais mentionner, même indirectement, l'un des sept motifs discriminatoires dans la lettre de licenciement, les échanges avec le salarié ou les documents internes. Toute référence, même involontaire, peut constituer un indice de discrimination.

Former les managers et responsables RH : Sensibiliser régulièrement les équipes d'encadrement aux interdictions légales et aux risques encourus. Mettre en place des procédures internes de validation des décisions de licenciement par le service juridique ou RH.

Respecter les aménagements raisonnables : Pour les salariés en situation de handicap, explorer toutes les possibilités d'adaptation du poste avant d'envisager une rupture pour inaptitude. Documenter les mesures prises et les raisons objectives d'une éventuelle impossibilité de maintien dans l'emploi.

Consulter en cas de doute : Face à une situation sensible impliquant l'un des critères protégés, solliciter l'avis du service juridique, d'un avocat spécialisé en droit du travail ou du CET avant de prendre une décision de rupture.

Pour les salariés :

Conserver tous les éléments de preuve : Rassembler tout document, courriel, témoignage ou élément pouvant établir un lien entre le licenciement et l'un des motifs discriminatoires.

Solliciter le CET : Prendre contact rapidement avec le Centre pour l'égalité de traitement pour obtenir un accompagnement personnalisé et des conseils sur les démarches à entreprendre.

Respecter les délais : Ne pas dépasser le délai de trois mois pour saisir le tribunal du travail, sous peine de forclusion.

Cadre juridique

La protection contre les licenciements discriminatoires au Luxembourg repose sur :

Niveau constitutionnel :

- Article 10bis de la Constitution luxembourgeoise du 17 octobre 1868 : "Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi"
- Article 11 de la Constitution : principe d'égalité entre femmes et hommes

Niveau législatif :

- **Article L.241-1 du Code du travail** : interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou familial, incluant la grossesse et le congé de maternité
- **Article L.241-2 du Code du travail** : champ d'application incluant les conditions de licenciement
- **Article L.251-1 du Code du travail** (issu de la loi modifiée du 28 novembre 2006) : interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnique
- **Article L.251-2 du Code du travail** : champ d'application couvrant notamment les conditions de licenciement
- **Article L.253-1 du Code du travail** : interdiction des mesures de représailles contre les salariés signalant une discrimination
- **Loi modifiée du 28 novembre 2006** portant transposition des directives européennes anti-discrimination et introduction du Titre V sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dans le Code du travail

Niveau européen :

- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 21 - non-discrimination)

Jurisprudence :

- Cour supérieure de justice du Luxembourg : jurisprudence constante sanctionnant tout licenciement motivé, même partiellement, par un motif discriminatoire
- Cour de justice de l'Union européenne : interprétation extensive des directives anti-discrimination

Institutions compétentes :

- **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** : organisme indépendant créé par la loi du 28 novembre 2006, chargé de promouvoir l'égalité de traitement et d'accompagner les victimes de discrimination (65, route d'Arlon, L-1140 Luxembourg, www.cet.lu)
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : contrôle du respect des obligations de l'employeur
- **Tribunaux du travail** : juridictions compétentes pour statuer sur les litiges relatifs aux licenciements discriminatoires

Un licenciement fondé, même partiellement, sur l'un des sept motifs discriminatoires expose l'employeur à la nullité de la rupture, à la réintégration obligatoire du salarié ou au versement de dommages et intérêts importants. La liste des motifs discriminatoires est strictement limitative et ne peut être étendue à d'autres critères non prévus par la loi. Toute décision de rupture doit être exclusivement motivée par des éléments professionnels objectifs et vérifiables.

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.