

# Quelles protections légales interdisent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre au travail ?

## Réponse courte

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre est strictement interdite au travail par le Code du travail luxembourgeois (notamment articles [L.251-1](#) à [L.251-4](#) et [L.414-3](#)) et la loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement. Ces textes prohibent toute discrimination directe ou indirecte, harcèlement, injonction à discriminer ou mesure de rétorsion, à toutes les étapes de la relation de travail, pour tous les salariés, candidats, stagiaires et apprentis.

Toute mesure discriminatoire est nulle de plein droit et l'employeur doit garantir l'égalité de traitement, sous peine de sanctions civiles et pénales. En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur dès lors que la victime présente des éléments laissant supposer une discrimination. Les victimes peuvent saisir le tribunal du travail ou l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour faire cesser la discrimination et obtenir réparation.

## Définition

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre au travail désigne tout traitement défavorable, distinction, exclusion ou restriction appliqué à un salarié, candidat à l'emploi, stagiaire ou apprenti en raison de son orientation sexuelle réelle ou supposée, ou de son identité de genre. Cette discrimination peut être directe, lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable, ou indirecte, lorsqu'une disposition, critère ou pratique apparemment neutre désavantage particulièrement des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre.

La discrimination inclut également le harcèlement, l'injonction de discriminer, ainsi que toute mesure de rétorsion prise à l'encontre d'une personne ayant signalé ou refusé une discrimination. Ces notions sont définies et encadrées par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de la discrimination s'applique à toutes les phases de la relation de travail, notamment le recrutement, l'accès à la formation, la promotion, la rémunération, les conditions de travail, la mobilité interne, la rupture du contrat et l'accès à la protection sociale liée à l'emploi. Cette protection s'étend à tous les salariés, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et candidats à l'embauche.

La protection s'applique également aux personnes dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est supposée, même en l'absence de déclaration explicite. L'égalité de traitement doit être garantie en toutes circonstances, sans distinction fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre.

## Modalités pratiques

Tout acte, mesure ou omission constituant une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre est strictement prohibé. Les employeurs doivent s'abstenir de toute question ou exigence relative à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre lors du recrutement ou au cours de la relation de travail, sauf si ces éléments constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante, ce qui doit être justifié de manière objective et proportionnée.

Les salariés victimes de discrimination peuvent saisir le tribunal du travail pour obtenir la cessation de la discrimination, la réparation du préjudice subi et, le cas échéant, la nullité de la mesure discriminatoire. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut également être saisie pour constater et sanctionner les infractions. L'employeur doit assurer la traçabilité des signalements et garantir un encadrement humain lors du traitement des plaintes.

## Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent intégrer dans leur règlement interne et leur politique RH des dispositions explicites interdisant toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre. Il est recommandé de former les responsables hiérarchiques et les équipes RH à la prévention des discriminations et à la gestion des situations sensibles.

Toute plainte ou signalement doit faire l'objet d'un traitement confidentiel, impartial et diligent. La désignation d'un référent diversité ou la mise en place d'une procédure interne de signalement contribue à la prévention des risques contentieux et à la promotion d'un environnement de travail inclusif. Il est conseillé de documenter toutes les démarches entreprises pour garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.251-1](#) : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- Article [L.251-2](#) : Définition du harcèlement et de l'injonction à discriminer.
- Article [L.251-3](#) : Nullité des mesures discriminatoires.
- Article [L.251-4](#) : Charge de la preuve en cas de litige.
- Article [L.414-3](#) : Protection contre les mesures de rétorsion.

- **Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** (telle que modifiée par la loi du 15 juillet 2015 et textes subséquents).

- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Obligation de l'employeur de garantir l'égalité de traitement et la protection effective contre toute forme de discrimination, sous peine de sanctions civiles et pénales.

Toute mesure ou décision prise en méconnaissance de l'interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre est nulle de plein droit. L'employeur supporte la charge de la preuve en cas de litige, dès lors que la victime présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Il est essentiel de garantir la confidentialité et l'encadrement humain lors du traitement des situations sensibles.

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.