Quels textes interdisent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle au travail ?

Réponse courte

Trois fondements distincts se combinent, et les confondre affaiblit le dossier. L'article **L.251-1** interdit la discrimination fondée sur l'**orientation sexuelle**, directe comme indirecte, à tous les stades de la relation de travail énumérés à l'article L.251-2.

L'article **L.241-1** couvre un motif différent, la discrimination fondée sur le **sexe** : il ne se substitue pas au précédent, il s'y ajoute lorsque le traitement défavorable vise le sexe de la personne plutôt que son orientation.

L'article **454 du Code pénal** est le plus large des trois. Il retient l'orientation sexuelle, le sexe et la **situation de famille** — critère qui ne figure ni au titre IV ni au titre V du Code du travail — et l'article 455 en tire la peine : huit jours à deux ans d'emprisonnement et 251 à 25 000 euros d'amende, ou une de ces peines seulement.

Définition

La **discrimination directe** est le traitement moins favorable réservé à une personne, dans une situation comparable, en raison d'un critère prohibé. La **discrimination indirecte** résulte d'une règle apparemment neutre qui désavantage particulièrement les personnes visées par ce critère, sans être objectivement justifiée par un but légitime.

Le critère joue même lorsqu'il est **supposé**. L'article L.251-1 protège la personne à qui l'on prête une orientation sexuelle, qu'elle l'ait déclarée ou non : la question de la réalité du critère est indifférente, seul compte le motif qui a guidé la décision.

Conditions d’exercice

Le fondement se choisit selon le motif réellement invoqué, et un même dossier peut en mobiliser plusieurs.

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

Motif du traitement défavorable	Fondement	Portée
Orientation sexuelle, réelle ou supposée	Art. L.251-1	Titre V : accès à l'emploi, formation, conditions de travail, affiliation
Sexe de la personne	Art. L.241-1	Titre IV, avec sa propre charge de la preuve aux art. L.244-1 à L.244-3
Situation de famille	Code pénal, art. 454	Aucun équivalent au Code du travail : le fondement est pénal
Harcèlement sexuel	Art. L.245-1 à L.245-8	Régime propre, distinct de la discrimination
Représailles après une plainte ou un témoignage	Art. L.253-1	Nullité de plein droit de l'acte, licenciement compris
Clause d'un contrat ou d'un règlement interne	Art. L.253-3	Nullité de la clause elle-même

Modalités pratiques

Le contentieux se joue sur la preuve avant de se jouer sur le fond, et les délais de recours sont courts.

Point	Règle	Article
Charge de la preuve	Le salarié établit des faits permettant de présumer une discrimination ; il incombe alors à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation	L.253-2
Exclusion	Ce renversement ne s'applique pas aux procédures pénales	L.253-2 (2)
Nullité du licenciement de représailles	Nul de plein droit ; requête au président de la juridiction du travail dans les **15 jours** de la notification	L.253-1
Contrôle administratif	L'ITM veille à l'application de L.251-2 (1), L.252-1 à L.252-3 et L.253-1	L.254-1
Assistance	Le Centre pour l'égalité de traitement assiste la personne, sans pouvoir de sanction	Loi du 28 novembre 2006
Voies de recours collectives	Intervention des syndicats et des associations aux conditions posées	L.253-4

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

Pratiques et recommandations

Le renversement de la charge de la preuve change la nature du dossier RH. Dès que le salarié produit un faisceau d'indices, c'est à l'entreprise de démontrer que sa décision reposait sur un motif étranger au critère invoqué — ce qui suppose des décisions écrites et motivées au moment où elles sont prises, non reconstituées après coup.

L'article L.253-1 protège aussi le témoin, pas seulement la victime. Un salarié qui atteste des faits pour un collègue bénéficie de la même nullité de plein droit contre toute mesure de rétorsion. Les procédures internes d'enquête doivent le prévoir explicitement, sans quoi les témoignages se tarissent.

Le règlement interne mérite une relecture ciblée. L'article L.253-3 frappe de nullité toute clause contraire au principe d'égalité, y compris dans un règlement intérieur : une disposition qui réserve un avantage familial au « conjoint de sexe opposé » ou qui définit la famille par renvoi à un modèle unique tombe sous cette nullité sans qu'aucune plainte soit nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'âge, la nationalité, la race ou l'ethnie
Art. L.251-2	Champ d'application : emploi, formation, conditions de travail, affiliation
Art. L.252-1 à L.252-3	Exceptions au principe de non-discrimination
Art. L.253-1	Interdiction des représailles ; nullité de plein droit ; référé dans les 15 jours
Art. L.253-2	Renversement de la charge de la preuve, hors procédures pénales
Art. L.253-3	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'Inspection du travail et des mines
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Code pénal, art. 454 et 455	Critères, dont la situation de famille ; peine de 8 jours à 2 ans et 251 à 25 000 euros
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi ; création du Centre pour l'égalité de traitement

Le titre V du Code du travail s'arrête à l'article L.251-2 : les références à un article L.251-3 ou suivant sont sans objet. La nullité des mesures discriminatoires est à L.253-3 et la charge de la preuve à L.253-2.

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

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.

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