

Quels sont les risques juridiques en cas d'évaluation discriminatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas d'évaluation discriminatoire au Luxembourg, l'employeur s'expose à des **sanctions civiles** telles que l'annulation de la décision contestée, la réintégration du salarié concerné et l'octroi de dommages et intérêts. En cas de récidive ou de discrimination systémique, des **sanctions pénales** peuvent également être prononcées.

Le salarié bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve : il lui suffit d'apporter des éléments laissant supposer une discrimination, l'employeur devant alors prouver l'absence de tout critère prohibé dans son évaluation. L'employeur peut aussi être poursuivi devant le tribunal du travail ou faire l'objet d'un contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Il est donc essentiel pour l'employeur de garantir la traçabilité, la transparence et l'objectivité de ses processus d'évaluation afin de limiter tout risque contentieux et d'assurer la conformité à la législation luxembourgeoise.

Définition

L'évaluation discriminatoire désigne toute procédure d'appréciation du personnel fondée, directement ou indirectement, sur un critère prohibé par la législation luxembourgeoise, tels que l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap, l'état de santé, la situation de famille ou l'appartenance syndicale. Constitue également une discrimination toute mesure d'évaluation apparemment neutre qui entraîne un désavantage particulier pour des salariés relevant d'une catégorie protégée, sauf justification objective et raisonnable.

La discrimination peut être directe, lorsqu'un salarié est traité de manière moins favorable en raison d'un motif interdit, ou indirecte, lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage particulièrement des personnes par rapport à d'autres, sauf si cette mesure est objectivement justifiée.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de respecter le principe d'égalité de traitement lors de toute évaluation professionnelle, conformément au Code du travail luxembourgeois. Toute différence de traitement doit être fondée sur des critères objectifs, pertinents et proportionnés au but poursuivi.

La charge de la preuve est aménagée : le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, puis l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination. L'obligation de traçabilité et de transparence s'impose à l'employeur, qui doit pouvoir démontrer l'absence de tout critère prohibé dans ses processus d'évaluation.

Modalités pratiques

Les critères d'évaluation doivent être transparents, objectifs et communiqués préalablement aux salariés. Les outils d'évaluation (entretiens, grilles, objectifs) doivent être documentés, archivés et appliqués de manière uniforme à l'ensemble du personnel.

Toute remarque, notation ou appréciation liée à un critère prohibé expose l'employeur à un risque contentieux. Les résultats d'évaluation doivent être justifiés par des éléments factuels, vérifiables et non discriminatoires. Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à la définition et à la révision des critères d'évaluation, conformément à l'obligation d'information et de consultation.

Pratiques et recommandations

Il est impératif d'exclure explicitement tout critère relatif à un motif de discrimination interdit lors de la conception des outils d'évaluation. Les responsables hiérarchiques doivent être formés à la non-discrimination et sensibilisés aux risques juridiques associés.

Toute décision défavorable (non-promotion, licenciement, sanction) fondée sur une évaluation doit être motivée par des éléments objectifs et vérifiables. En cas de contestation, l'employeur doit pouvoir démontrer l'absence de discrimination, notamment par la traçabilité des processus d'évaluation. Il est conseillé de mettre en place une procédure interne de recours permettant au salarié de contester son évaluation, et de garantir l'encadrement humain des décisions automatisées.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Articles [L.251-1](#) à [L.251-8](#) (interdiction de toute discrimination directe ou indirecte dans les relations de travail, y compris lors de l'évaluation du personnel)
 - Article [L.414-3](#) (obligation d'information et de consultation des représentants du personnel)
 - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement entre hommes et femmes)
- **Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**
- **Jurisprudence nationale** (sanctions civiles et, en cas de récidive ou de discrimination systémique, sanctions pénales)
- **Procédure** : Saisine du tribunal du travail et/ou de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#))

Le recours à une évaluation discriminatoire expose l'employeur à des sanctions civiles, telles que l'annulation de la décision, la réintégration du salarié, l'octroi de dommages et intérêts, voire à des sanctions pénales en cas de récidive ou de discrimination systémique. La vigilance s'impose à chaque étape du processus d'évaluation, la charge de la preuve étant facilitée pour le salarié. Il

est essentiel de vérifier régulièrement la conformité des outils et pratiques d'évaluation à la législation et à la jurisprudence luxembourgeoises.

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.