



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 41

LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Fiche 41 - La discrimination au travail

Mise à jour : mars 2026

1. La notion de discrimination

1.1. Les motifs discriminatoires

Certains motifs sont discriminatoires :

Une discrimination en droit du travail existe lorsqu'un salarié, ou un groupe de salariés, est traité de manière moins favorable en raison d'une des caractéristiques suivantes :

- Le sexe
- L'état familial
- L'état matrimonial
- La religion
- Les convictions
- L'orientation sexuelle
- L'âge
- Le handicap
- La race
- L'ethnie
- La nationalité

Bases légales :

Discrimination fondée sur le sexe : articles L.241-1 et suivants ; article L.225-1 et suivants

Discrimination fondée sur d'autres critères : article L.251-1 et suivants.

En dehors de ces motifs, il n'y a pas de principe d'égalité

Une différence de traitement fondée sur d'autres critères, comme par exemples sur les compétences linguistiques, l'aspect physique ou le patronyme ne peut pas constituer une discrimination au sens du droit du travail au Luxembourg.

1.2. Discrimination directe ou indirecte

Une discrimination indirecte existe lorsque une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier, sur base des motifs discriminatoires, par rapport à d'autres personnes

Une discrimination indirecte peut cependant être objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

2. En pratique

2.1. Le port d'un signe religieux

Le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé.

Toutefois, l'employeur peut interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire.

C'est le cas, par exemple, d'incompatibilité entre le port d'un signe religieux et d'un équipement obligatoire de protection.

C'est également le cas de risques (mécaniques ou chimiques) accrus par le port de vêtements ou

d'insignes non adaptés.

Une clause du **règlement intérieur** peut interdire à un salarié en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles.

2.2. Port de la barbe

Au Luxembourg l'apparence physique n'est pas un motif de discrimination.

Interdire le port de la barbe peut cependant constituer une discrimination indirecte.

L'employeur devrait justifier en quoi le port d'une barbe taillée constitue :

- une exigence professionnelle essentielle et déterminante
- une objectif légitime (ne pas faire peur aux clients)
- une exigence proportionnée.

2.3. Absence pour fête religieuse

Le code du travail ne prévoit pas de congé pour une fête religieuse.

Le salarié peut s'absenter si l'employeur lui donne son autorisation. L'employeur est en droit de refuser. Le salarié n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux de sa demande de congé.

Des **conventions collectives** (ou accords d'entreprises) peuvent prévoir un droit à absence pour cérémonie ou fête religieuse.

2.4. Visite médicales

Le salarié ne peut pas refuser les visites médicales pour motif religieux : elles sont une obligation pour tous les salariés.

2.5. La pratique du culte sur le lieu de travail

Le salarié peut demander un aménagement d'horaire pour pratiquer sa religion

L'employeur peut lui accorder, mais il n'en a pas l'obligation car l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Il lui appartient de définir les horaires adaptés à la bonne marche de l'entreprise.

Ainsi, l'employeur peut exiger de ses salariés, indépendamment de leur religion, que les dispositions légales (respectivement de la convention collective) soient respectées

L'employeur a le droit de limiter les pauses « non-rémunérées » à une par jour (respectivement à ce qui est prévu dans la convention collective) et interdire les prières si elles ont lieu pendant le temps de travail.

Références légales :

Article L.211-4 alinéa 1er du code du travail : On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Article L.211-16 paragraphes 1 et 2

(1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout salarié bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos, rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de

repos non rémunérée. »

Cette interdiction n'est pas constitutive d'une « discrimination » au sens de l'article L.251-1 et suivants du code du travail.

Pour mémoire une discrimination en droit du travail existe lorsqu'un salarié, ou un groupe de salariés, est traité de manière moins favorable en raison d'un motif discriminatoire, dont la religion.

Interdire le culte sur le lieu et pendant les heures de travail n'est pas une discrimination, mais simplement le respect, pour tous les salariés, indépendamment de leurs religions., de la loi, de la convention collective et de leur contrat de travail.

2.6. Refus d'exécuter certaines tâches

La religion ne peut pas être un motif de refus d'exécution des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché.

2.7. Prosélytisme sur le lieu de travail

un salarié ne peut pas tenter de convaincre d'autres salariés d'adhérer à sa religion sur le lieu de travail. Il est également interdit au salarié d'imposer ses convictions religieuses sur le lieu de travail.

Mise à jour : mars 2026

1. La notion de discrimination

1.1. Les motifs discriminatoires

Certains motifs sont discriminatoires :

Une discrimination en droit du travail existe lorsqu'un salarié, ou un groupe de salariés, est traité de manière moins favorable en raison d'une des caractéristiques suivantes :

- Le sexe
- L'état familial
- L'état matrimonial
- La religion
- Les convictions
- L'orientation sexuelle
- L'âge
- Le handicap
- La race
- L'ethnie
- La nationalité

Bases légales :

Discrimination fondée sur le sexe : articles L.241-1 et suivants ; article L.225-1 et suivants

Discrimination fondée sur d'autres critères : article L.251-1 et suivants.

En dehors de ces motifs, il n'y a pas de principe d'égalité

Une différence de traitement fondée sur d'autres critères, comme par exemples sur les compétences linguistiques, l'aspect physique ou le patronyme ne peut pas constituer une discrimination au sens du droit du travail au Luxembourg.

1.2. Discrimination directe ou indirecte

Une discrimination indirecte existe lorsque une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier, sur base des motifs discriminatoires, par rapport à d'autres personnes

Une discrimination indirecte peut cependant être objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

2. En pratique

2.1. Le port d'un signe religieux

Le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé.

Toutefois, l'employeur peut interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire.

C'est le cas, par exemple, d'incompatibilité entre le port d'un signe religieux et d'un équipement obligatoire de protection.

C'est également le cas de risques (mécaniques ou chimiques) accrus par le port de vêtements ou d'insignes non adaptés.

Une clause du **règlement intérieur** peut interdire à un salarié en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles.

2.2. Port de la barbe

Au Luxembourg l'apparence physique n'est pas un motif de discrimination.

Interdire le port de la barbe peut cependant constituer une discrimination indirecte.

L'employeur devrait justifier en quoi le port d'une barbe taillée constitue :

- une exigence professionnelle essentielle et déterminante
- une objectif légitime (ne pas faire peur aux clients)
- une exigence proportionnée.

2.3. Absence pour fête religieuse

Le code du travail ne prévoit pas de congé pour une fête religieuse.

Le salarié peut s'absenter si l'employeur lui donne son autorisation. L'employeur est en droit de refuser. Le salarié n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux de sa demande de congé.

Des **conventions collectives** (ou accords d'entreprises) peuvent prévoir un droit à absence pour cérémonie ou fête religieuse.

2.4. Visite médicales

Le salarié ne peut pas refuser les visites médicales pour motif religieux : elles sont une obligation pour tous les salariés.

2.5. La pratique du culte sur le lieu de travail

Le salarié peut demander un aménagement d'horaire pour pratiquer sa religion

L'employeur peut lui accorder, mais il n'en a pas l'obligation car l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Il lui appartient de définir les horaires adaptés à la bonne marche de l'entreprise.

Ainsi, l'employeur peut exiger de ses salariés, indépendamment de leur religion, que les dispositions légales (respectivement de la convention collective) soient respectées

L'employeur a le droit de limiter les pauses « non-rémunérées » à une par jour (respectivement à ce qui est prévu dans la convention collective) et interdire les prières si elles ont lieu pendant le temps de travail.

Références légales :

Article L.211-4 alinéa 1er du code du travail : On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

Article L.211-16 paragraphes 1 et 2

(1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout salarié bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos, rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée. »

Cette interdiction n'est pas constitutive d'une « discrimination » au sens de l'article L.251-1 et suivants du code du travail.

Pour mémoire une discrimination en droit du travail existe lorsqu'un salarié, ou un groupe de salariés, est traité de manière moins favorable en raison d'un motif discriminatoire, dont la religion.

Interdire le culte sur le lieu et pendant les heures de travail n'est pas une discrimination, mais simplement le respect, pour tous les salariés, indépendamment de leurs religions., de la loi, de la convention collective et de leur contrat de travail.

2.6. Refus d'exécuter certaines taches

La religion ne peut pas être un motif de refus d'exécution des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché.

2.7. Prosélytisme sur le lieu de travail

un salarié ne peut pas tenter de convaincre d'autres salariés d'adhérer à sa religion sur le lieu de travail. Il est également interdit au salarié d'imposer ses convictions religieuses sur le lieu de travail.