

If you cannot see this email, please [click here](#).



Luxembourg Newsflash - 8 July 2022

Criminal penalties doubled in case of discriminatory intent – employers should be extra vigilant

Version française ci-dessous

The Minister of Justice has just tabled Bill no. 8032, which supplements the Criminal Code with a new aggravating circumstance for offences (*crimes* and *délits*) motivated by discrimination, commonly known as “hate crimes”.

This is an opportunity to recall the importance of anti-discrimination legislation in all aspects of our daily lives, including the workplace.

As persons at the head of a company, employers must make choices constantly: selecting whom to recruit, delegating tasks, setting bonuses, deciding on promotions and raises, juggling competing requests for leave, making tough decisions during downsizing, etc.

In the spirit of freedom of trade and industry, courts have generally recognised broad room for manoeuvre and discretion in the aforementioned choices, with employers allowed to remain “rulers” of their company in consideration for the entrepreneurial risk they shoulder. However, there are certain criteria on which they may not base decisions, and that must not influence their behaviour.

Most commonly, equal treatment requirements are applied between different types of contracts: part-time and full-time employees, temporary and permanent staff, fixed-term and open-ended contracts, remote and in-house positions, etc.

In addition to this, the law sets out a number of personal characteristics of employees that should not be used to justify decisions – doing so on these grounds is discrimination. The list of such criteria may vary from one text to another, but there are common factors.

The Criminal Code has included the offence of discrimination since 1980. It sanctions employers that refuse to recruit a candidate because of their gender or religion, for example. Since 2006, the Labour Code has also contained civil provisions against discrimination; for instance, contractual clauses that grant a family bonus only to married employees are null and void.

The new bill will strengthen this arsenal by **doubling the fines and prison terms** for any offence committed “on the basis” (*en raison*) of discriminatory factors. This is the first time such a general aggravating circumstance has been added to our legislation.

The relevant criteria are origin, skin colour, biological gender, sexual orientation, gender reassignment, gender identity, family status, age, state of health, disability, beliefs, political or philosophical convictions, union involvement, and membership or non-membership (real or assumed) of a particular ethnicity, nationality, race or religion.

Employers are exposed to a range of criminal risks on a day-to-day basis, as several areas of labour legislation provide for fines and/or terms of imprisonment; for example, the legislation on working hours and holidays, or on health and safety at work. The offence of obstruction (*entrave*) may loom over an employer's exchanges with the staff delegation. And they may also be subject to prosecution for psychological or sexual harassment.

Now is therefore the time to be doubly vigilant, raising the awareness of employees, and especially management, about discrimination. Even in good faith, line managers at companies may sometimes make decisions without realising that they have a discriminatory impact. It is also important to verify that existing internal procedures do not contain discrimination, bearing in mind that indirect discrimination – which is not immediately apparent – is prohibited as well.

If you have further questions, contact our experts **Jean-Luc Putz** and **Philippe Schmit**.

Dédoubllement des peines pénales en cas d'intention discriminatoire : les employeurs devront redoubler de vigilance

La Ministre de la Justice vient de déposer un projet de loi n° 8032 qui complète le Code pénal par l'introduction d'une circonstance aggravante pour les crimes et délits commis avec une motivation discriminatoire, donc les crimes de haine, communément connus comme « *hate crimes* ».

C'est l'occasion de rappeler l'importance que joue la législation anti-discrimination dans tous les aspects de notre quotidien, et notamment sur le lieu de travail.

En tant que responsable de son entreprise, l'employeur doit sans cesse faire des choix : sélectionner les personnes à recruter, distribuer les tâches, fixer les bonus, décider des promotions et augmentations de salaire, jongler entre demandes de congé concurrentes, opérer une délicate sélection en cas de réduction des effectifs, etc.

Respectueuse de la liberté du commerce et de l'industrie, l'employeur restant le « maître » de son entreprise en contrepartie du risque entrepreneurial qui pèse sur lui, la jurisprudence lui reconnaît généralement une large liberté et marge d'appréciation dans le cadre des choix prémentionnés. Néanmoins, il existe un certain nombre de critères sur lesquels il n'a pas le droit de baser ses décisions et qui ne doivent pas influencer son comportement.

Des exigences d'égalité de traitement s'imposent tout d'abord entre différents types de contrats : salariés à temps partiel et à temps plein, intérimaires et personnel permanent, contrats à durée déterminée ou indéterminée, télétravail et poste en entreprise, etc.

A côté de cela, la loi fixe un certain nombre de caractéristiques personnelles au salarié qui ne doivent pas être prises en considération afin de justifier des décisions : il s'agit des caractéristiques de discrimination. En fonction des textes, la liste de ces critères peut varier, mais des éléments communs demeurent.

Déjà depuis 1980, le Code pénal prévoit le délit de discrimination. Il sanctionne par exemple l'employeur qui refuserait de recruter un candidat au motif de son sexe ou de sa religion. Depuis 2006, le Code du

travail contient à son tour des dispositions civiles luttant contre la discrimination. Est par exemple nulle et de nul effet une clause contractuelle qui accorderait un bonus de famille uniquement aux salariés mariés.

Le projet de loi qui vient d'être déposé renforcera cet arsenal en **doublant les peines** d'amende et d'emprisonnement encourues pour tout délit et toute infraction commise « en raison » d'une considération discriminatoire. Il s'agit de la première fois qu'une telle circonstance aggravante générale est introduite dans notre législation.

Les critères visés sont l'origine, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, le changement de sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'âge, l'état de santé, le handicap, les mœurs, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

L'employeur est exposé au quotidien à un ensemble de risques pénaux, puisque plusieurs volets de la législation sociale sont assorties d'amendes et/ou de peines d'emprisonnement. Rappelons par exemple la législation en matière de durée de travail et de congés ou aux règles de sécurité et de santé au travail. De même, dans ses interactions avec la délégation du personnel, le délit d'entrave peut guetter. Les phénomènes de harcèlement moral et sexuel peuvent également donner lieu à poursuite.

Il s'agit donc désormais d'être doublement vigilant en sensibilisant les salariés, et surtout le personnel dirigeant, sur le sujet de la discrimination. Même de bonne foi, des décisions sont parfois prises dans les entreprises sans que le supérieur hiérarchique ne se rende compte que sa décision a un impact discriminatoire. Il s'agit aussi de vérifier que les procédures internes en place ne contiennent pas de discrimination, sachant que la discrimination indirecte – qui ne saute pas immédiatement aux yeux – est également interdite.

Pour toutes questions, veuillez contacter nos experts **Jean-Luc Putz** et **Philippe Schmit**.

your contacts



PHILIPPE SCHMIT

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



JEAN-LUC PUTZ

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits
Business Crime

[Learn more_](#)



Arendt & Medernach SA
Registered with the Luxembourg Bar
RCS Luxembourg B 186371

arendt.com

41A avenue JF Kennedy
L-2082 Luxembourg
T +352 40 78 78 1

This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)