Quels sont les recours du candidat en cas de discrimination fondée sur la nationalité à l'embauche ?

Réponse courte

Le candidat victime de **discrimination** fondée sur la nationalité à l'embauche peut saisir le **tribunal du travail** pour faire constater la discrimination et obtenir **réparation**, dans un délai de **trois ans** à compter des faits. Il peut également solliciter l'assistance du Centre pour l'égalité de traitement (CET), qui peut fournir conseils et intervenir devant les juridictions, ou adresser une plainte à l'**Inspection du travail et des mines** (ITM), qui dispose d'un pouvoir d'enquête.

Le candidat n'est pas tenu d'apporter la **preuve directe** de la discrimination : il suffit de fournir des éléments factuels permettant de la présumer, et c'est alors à l'employeur de prouver que sa décision reposait sur des **motifs objectifs**. Il est recommandé de conserver tous les éléments de preuve relatifs à la procédure de recrutement et de solliciter un avis du CET avant toute action contentieuse.

Définition

La discrimination fondée sur la nationalité à l'embauche désigne toute distinction, exclusion, restriction ou préférence opérée par un employeur à l'encontre d'un candidat en raison de sa nationalité, ayant pour effet de compromettre l'**égalité de traitement** en matière d'accès à l'emploi. Cette discrimination est prohibée par la loi luxembourgeoise, sauf exceptions strictement prévues, notamment pour certains emplois publics ou lorsque la nationalité constitue une **exigence professionnelle essentielle** et déterminante, ce qui doit être justifié par la nature de la fonction.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'inversion de la charge de la preuve ?

Le candidat n'est pas tenu d'apporter la preuve directe de la discrimination : il suffit de fournir des éléments factuels permettant de la présumer. C'est alors à l'employeur de prouver que sa décision reposait sur des motifs objectifs, conformément à l'article L.253-2 du Code du travail luxembourgeois.

Le pouvoir d'enquête de l'ITM en matière de discrimination ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) dispose d'un pouvoir d'enquête en cas de plainte pour discrimination. Elle peut auditionner l'employeur, examiner les documents de recrutement et constater l'infraction. Son rapport peut être transmis au parquet pour poursuites pénales selon la gravité de la situation.

Quel délai pour engager une action pour discrimination à l'embauche ?

Le candidat dispose d'un délai de trois ans à compter des faits discriminatoires pour saisir le tribunal du travail. Une mise en demeure préalable peut interrompre la prescription et faciliter une résolution amiable du litige avant l'engagement d'une procédure contentieuse devant les juridictions luxembourgeoises.

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

Quel rôle joue le Centre pour l'égalité de traitement (CET) ?

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut fournir conseils juridiques au candidat victime, intervenir devant les juridictions et accompagner les démarches contentieuses. Il joue un rôle de médiation, de conseil et d'expertise pour faire valoir les droits issus de la législation anti-discrimination luxembourgeoise.

Quelles preuves conserver en cas de suspicion de discrimination ?

Il est recommandé de conserver tous les éléments de preuve relatifs à la procédure de recrutement : annonces, échanges écrits, comptes rendus d'entretien, motifs de refus communiqués, comparatifs avec d'autres candidats. Ces éléments permettent de constituer un faisceau d'indices laissant présumer la discrimination.

Quelles sanctions encourt l'employeur pour discrimination de nationalité ?

L'article 455 du Code pénal prévoit 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et 251 à 25 000 euros d'amende. S'ajoutent les dommages et intérêts au profit du candidat, l'inversion de la charge de la preuve, et des sanctions administratives de l'ITM ou de l'ADEM selon les manquements constatés.

Quels recours pour un candidat victime de discrimination liée à la nationalité ?

Le candidat peut saisir le tribunal du travail pour faire constater la discrimination et obtenir réparation, dans un délai de trois ans à compter des faits. Il peut solliciter l'assistance du Centre pour l'égalité de traitement (CET) ou adresser une plainte à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Conditions d’exercice

Le candidat qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur la nationalité doit démontrer l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une telle discrimination lors de la procédure de recrutement.

Condition	Description
preuve directe	Il n'est pas tenu d'apporter la **preuve directe** de la discrimination, mais doit fournir des éléments factuels (par exemple, annonces d'emploi restrictives, courriels, témoignages, différences de traitement manifestes).
motifs objectifs	Dès lors que ces éléments sont réunis, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision était justifiée par des **motifs objectifs** étrangers à toute discrimination.

Modalités pratiques

Le candidat dispose de plusieurs voies de recours.

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

Modalité	Description
tribunal du travail	Il peut saisir le **tribunal du travail** compétent afin de faire constater la discrimination et obtenir réparation du préjudice subi.
trois ans	L'action doit être introduite dans un délai de **trois ans** à compter des faits discriminatoires.
Centre pour l'égalité de traitement	Le candidat peut également solliciter l'intervention du **Centre pour l'égalité de traitement** (CET), qui peut fournir assistance, conseils et, le cas échéant, intervenir à titre d'amicus curiae devant les juridictions. Par ailleurs, une plainte peut être adressée à l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui dispose d'un pouvoir d'enquête et peut constater les infractions. Le recours à la médiation n'est pas obligatoire mais peut être envisagé à titre amiable.

Pratiques et recommandations

Conserver tous les éléments de preuve relatifs à la procédure de recrutement (correspondances, annonces, notes d'entretien, échanges écrits). En cas de présomption de discrimination, **solliciter** un avis du CET avant toute action contentieuse. **Veiller** à la neutralité des critères de sélection et à la rédaction des offres d'emploi, en évitant toute mention discriminatoire relative à la nationalité, sauf justification légale expresse. **Documenter** toute politique interne de recrutement de manière traçable afin de pouvoir démontrer l'absence de discrimination en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 28 novembre 2006	Égalité de traitement, articles 2 et 3
Articles L.251-1 et suivants	Interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité à l'embauche
Jurisprudence luxembourgeoise	Preuve de la discrimination par faisceau d'indices concordants

Le respect du principe de non-discrimination à l'embauche est contrôlé de manière stricte par les juridictions et autorités luxembourgeoises. Toute exception doit être expressément prévue par la loi et dûment justifiée par l'employeur.

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.