

# Une politique RH discriminatoire peut-elle engager la responsabilité pénale de l'entreprise ?

## Réponse courte

Oui, une politique RH discriminatoire peut engager la responsabilité pénale de l'entreprise au Luxembourg. Si la discrimination résulte d'une volonté délibérée ou d'une négligence caractérisée des organes dirigeants ou de toute personne agissant pour le compte de l'entreprise, la personne morale peut être poursuivie pénalement.

La responsabilité pénale suppose la preuve d'un acte discriminatoire lié à une caractéristique protégée et imputable à l'entreprise. Les sanctions encourues incluent des amendes, l'exclusion des marchés publics, la dissolution judiciaire et la publication du jugement. L'action pénale peut être engagée par la victime, un syndicat, l'ITM ou le parquet, indépendamment de la responsabilité individuelle des dirigeants.

## Définition

Une politique RH discriminatoire désigne l'ensemble des mesures, pratiques ou directives émanant de l'employeur ou de ses représentants, qui introduisent une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur un critère prohibé par la loi, telle que l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, ou toute autre caractéristique protégée. Au Luxembourg, la discrimination directe ou indirecte dans le domaine de l'emploi et du travail est strictement interdite par le Code du travail, notamment aux articles L.251-1 et suivants.

## Conditions d'exercice

La responsabilité pénale de l'entreprise peut être engagée lorsque la politique RH discriminatoire résulte d'une volonté délibérée ou d'une négligence caractérisée de la part des organes dirigeants ou de toute personne agissant pour le compte de l'entreprise. La discrimination doit être constatée dans les actes de recrutement, la gestion de carrière, la rémunération, la formation, ou la rupture du contrat de travail. La responsabilité pénale suppose la preuve d'un acte matériel discriminatoire, d'un lien avec une caractéristique protégée, et d'une imputabilité à la personne morale selon l'article 34 du Code pénal.

## Modalités pratiques

L'action pénale peut être engagée à l'initiative du salarié victime, d'un syndicat, de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du parquet. L'entreprise peut être poursuivie en tant que personne morale, indépendamment de la responsabilité individuelle de ses dirigeants ou préposés. Les sanctions pénales applicables incluent l'amende, l'exclusion des marchés publics, la dissolution judiciaire, ainsi que la publication du jugement. La procédure pénale suit les règles du Code de procédure pénale luxembourgeois, avec possibilité de constitution de partie civile pour la

victime.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'effectuer un audit régulier des politiques RH pour détecter et corriger toute pratique susceptible d'être qualifiée de discriminatoire. Les responsables RH doivent être formés aux critères de discrimination prohibés et à la gestion des signalements internes. Toute décision relative à l'embauche, à la gestion du personnel ou à la rupture du contrat doit être objectivée et documentée. Il est conseillé de mettre en place une procédure interne de traitement des plaintes et de collaborer avec l'ITM en cas de contrôle. La traçabilité des décisions RH constitue un élément de preuve essentiel en cas de contentieux.

## Cadre juridique

La prohibition de la discrimination en matière d'emploi et de travail est prévue aux articles L.251-1 à L.253-1 du Code du travail. La responsabilité pénale des personnes morales est régie par l'article 34 du Code pénal, qui prévoit que l'entreprise peut être déclarée pénalement responsable des infractions commises pour son compte par ses organes ou représentants. Les sanctions spécifiques en cas de discrimination sont énoncées à l'article L.253-1 du Code du travail, qui prévoit des peines d'amende et, le cas échéant, des peines complémentaires. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la possibilité de poursuites pénales contre l'entreprise en cas de politique RH discriminatoire avérée.

La mise en place d'une politique RH discriminatoire expose l'entreprise à des sanctions pénales lourdes et à des conséquences réputationnelles majeures. Il est impératif de contrôler la conformité des pratiques RH et de sensibiliser l'ensemble des acteurs internes à la prévention des discriminations.

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.