

Quel est le délai de prescription pour une plainte de discrimination post-entretien ?

Réponse courte

Le délai de prescription pour une plainte de discrimination post-entretien au Luxembourg est de **trois ans** à compter du jour où la personne concernée a eu connaissance des faits de discrimination.

Ce délai s'applique aussi bien aux actions devant les juridictions du travail qu'aux démarches auprès de la Commission pour la promotion de l'égalité de traitement (CET). Passé ce délai, l'action devient irrecevable, sauf exceptions prévues par la loi.

Définition

La discrimination post-entretien correspond à toute différence de traitement injustifiée subie par un candidat à l'issue d'un processus de recrutement, fondée sur un motif prohibé par la législation luxembourgeoise. Elle vise notamment les situations où un refus d'embauche ou une mesure défavorable intervient en raison de l'origine, du sexe, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la religion, des convictions, ou de tout autre critère protégé par la loi.

Cette notion s'applique indépendamment de la forme de la discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, intentionnelle ou non, et concerne aussi bien les procédures écrites qu'orales liées au recrutement.

La protection contre la discrimination à l'embauche s'inscrit dans le principe général d'égalité de traitement, qui impose aux employeurs de garantir l'absence de toute distinction illicite lors de l'accès à l'emploi.

Conditions d'exercice

Pour qu'une action en justice pour discrimination post-entretien soit recevable, le candidat doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère légalement protégé.

La charge de la preuve est aménagée : le candidat doit apporter des indices sérieux de discrimination, puis l'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des motifs objectifs, étrangers à toute discrimination.

L'action doit être exercée dans le respect du délai de prescription légal, et le candidat doit pouvoir justifier de la date à laquelle il a eu connaissance des faits litigieux.

Modalités pratiques

Le délai de prescription pour introduire une action en justice relative à une discrimination à l'embauche est de **trois ans** à compter du jour où la personne concernée a eu connaissance des faits de discrimination.

Ce délai s'applique aux actions civiles devant les juridictions du travail, ainsi qu'aux démarches auprès de la Commission pour la promotion de l'égalité de traitement (CET).

La prescription est interrompue par l'introduction d'une action en justice ou par la reconnaissance des faits par l'auteur présumé. En cas d'interruption ou de suspension, un nouveau délai peut courir selon les modalités prévues par la loi.

Passé ce délai, l'action devient irrecevable, sauf exceptions expressément prévues par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux candidats de conserver toute preuve écrite ou matérielle relative au processus de recrutement, telles que les correspondances, annonces, convocations, notes d'entretien ou échanges électroniques.

Les candidats doivent agir rapidement afin de préserver leurs droits et éviter toute difficulté liée à la preuve ou à la prescription.

Les employeurs ont l'obligation de documenter objectivement les motifs de non-retenue des candidats et de conserver ces éléments pendant au moins trois ans, afin de pouvoir justifier leurs décisions en cas de contestation.

Il est conseillé de mettre en place des procédures internes garantissant la traçabilité des décisions de recrutement et le respect du principe d'égalité de traitement.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.251-1](#) (prescription des actions en matière de contrat de travail, y compris discrimination)
 - Article [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement et interdiction de la discrimination)
 - Article [L.415-10](#) (charge de la preuve en matière de discrimination)
- **Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement**
- **Jurisprudence luxembourgeoise** (application stricte du délai de prescription, modalités de preuve)
- **Obligations générales :**
 - Respect du principe d'égalité de traitement
 - Traçabilité et conservation des décisions de recrutement
 - Encadrement humain des procédures de sélection

En cas d'incertitude sur le point de départ du délai de prescription, il est prudent de retenir la date de notification du refus d'embauche comme référence et d'agir sans délai pour garantir la recevabilité de l'action. La conservation des preuves et la traçabilité des décisions sont essentielles pour la défense des droits de chaque partie.

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.