

# Quels sont les recours d'un candidat en cas de discrimination à l'embauche au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un candidat victime de discrimination à l'embauche au Luxembourg peut exercer plusieurs recours : saisir le tribunal du travail pour demander la cessation de la discrimination, la nullité du refus d'embauche et des dommages et intérêts (dans un délai de trois ans), déposer une plainte auprès du Centre pour l'égalité de traitement (CET) qui peut enquêter et accompagner la victime, informer l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour qu'elle procède à des contrôles, ou recourir à une médiation proposée par le CET.

Ces démarches peuvent être entreprises individuellement ou collectivement, notamment par l'intermédiaire d'associations ou de syndicats. Toute mesure de représailles contre le candidat ou un témoin est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions.

## Définition

La discrimination à l'embauche correspond à toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur un motif prohibé par la loi, ayant pour objet ou pour effet de compromettre l'égalité de traitement entre les candidats à un emploi. Les motifs interdits incluent notamment l'origine, le sexe, la situation familiale, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap, l'apparence physique, l'état de santé, ainsi que les opinions politiques ou syndicales.

La discrimination peut être directe, lorsqu'un candidat est traité de manière moins favorable qu'un autre dans une situation comparable, ou indirecte, lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage de manière significative un groupe protégé.

## Conditions d'exercice

Tout candidat à un emploi, même en l'absence de relation contractuelle, bénéficie de la protection contre la discrimination à toutes les étapes du recrutement, y compris l'offre d'emploi, la sélection, l'entretien et la décision d'embauche.

Pour exercer un recours, le candidat doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. La charge de la preuve est alors partagée : l'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des critères objectifs, étrangers à toute discrimination.

La protection s'étend également aux personnes ayant témoigné ou soutenu la victime, ainsi qu'à celles ayant exercé un recours, contre toute mesure de représailles.

## Modalités pratiques

Le candidat victime de discrimination à l'embauche dispose de plusieurs voies de recours :

- **Recours judiciaire** : Saisine du tribunal du travail compétent pour obtenir la cessation de la discrimination, la nullité de la décision de refus d'embauche, et l'octroi de dommages et intérêts. L'action doit être introduite dans un délai de trois ans à compter des faits (article [L.251-4](#) du Code du travail).
- **Recours administratif** : Dépôt d'une plainte auprès du Centre pour l'égalité de traitement (CET), qui peut enquêter, formuler des recommandations et accompagner la victime, sans pouvoir de sanction directe (loi du 28 juin 2017).
- **Saisine de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : L'ITM peut être informée des faits et procéder à des contrôles ou investigations dans l'entreprise (article [L.611-1](#) et suivants du Code du travail).
- **Procédure de médiation** : Le CET peut proposer une médiation entre le candidat et l'employeur pour rechercher une solution amiable.

Les recours peuvent être exercés individuellement ou collectivement, notamment par l'intermédiaire d'associations ou syndicats ayant un intérêt à agir (article [L.251-6](#) du Code du travail).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé au candidat de conserver tous les éléments de preuve pertinents (correspondances, annonces, notes d'entretien, témoignages) pour étayer sa réclamation.

L'employeur doit assurer la traçabilité et l'objectivité des critères de sélection utilisés lors du recrutement, afin de pouvoir justifier ses choix en cas de contestation. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus et de garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats.

Toute mesure de représailles à l'encontre d'un candidat ayant exercé un recours ou d'un témoin est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Les responsables RH doivent sensibiliser les équipes de recrutement aux risques juridiques liés à la discrimination et mettre en place des procédures internes de traitement des réclamations.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.251-1](#) : Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination.
  - Article [L.251-2](#) : Définitions des discriminations directe et indirecte.
  - Article [L.251-3](#) : Protection contre les représailles.
  - Article [L.251-4](#) : Délai de prescription et modalités de recours.
  - Article [L.251-6](#) : Action des associations et syndicats.
  - Article [L.611-1](#) et suivants : Missions de l'Inspection du travail et des mines.
- **Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement.**
- **Loi du 28 juin 2017 portant création du Centre pour l'égalité de traitement (CET).**

En cas de suspicion de discrimination à l'embauche, il est conseillé d'agir rapidement, de rassembler tous les éléments de preuve disponibles et de solliciter un accompagnement spécialisé (CET, syndicats, avocat) pour préserver ses droits et garantir l'efficacité des recours.

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.