L'employeur est-il tenu de former son encadrement à la non-discrimination ?

Réponse courte

Il n'existe pas d'obligation générale de formation à la non-discrimination. Le Code du travail interdit de discriminer et fait peser la preuve sur l'employeur, mais il ne lui impose pas un programme de formation au titre des articles L.241-1 ou L.251-1.

Une obligation existe en revanche sur un terrain voisin et précis. L'article **L.246-3, paragraphe (3)**, oblige l'employeur à déterminer, après consultation de la délégation du personnel, les mesures de protection contre le harcèlement moral ; ces mesures portent **au minimum** sur cinq points, dont « la sensibilisation des salariés et des **dirigeants** » et « l'information et la **formation** des salariés ».

L'omission est sanctionnée. Le point 3° de l'article L.246-7 punit d'une amende de 251 à 2 500 euros l'employeur qui omet de déterminer ces mesures, et le point 4° celui qui omet l'évaluation interne après un signalement.

Définition

Les **mesures de prévention** de l'article L.246-3 sont un ensemble déterminé par l'employeur, adapté à la nature des activités et à la taille de l'entreprise. Leur contenu minimal est fixé par le texte ; leur forme reste libre.

La **sensibilisation des dirigeants** y figure expressément, distinguée de l'information et de la formation des salariés. Le texte vise donc l'encadrement en tant que tel, ce qui donne un fondement à une formation ciblée sur les managers.

Conditions d’exercice

Le contenu minimal des mesures est énuméré par le texte et ne se négocie pas.

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

Point de l'article L.246-3 (3)	Contenu
1°	Moyens mis à disposition des victimes : accueil, aide, appui, prise en charge, remise au travail, accès à la délégation
2°	Investigation rapide et impartiale sur les faits
3°	Sensibilisation des salariés **et des dirigeants** : définition du harcèlement, modes de gestion, sanctions
4°	Information de la délégation du personnel sur les obligations de l'employeur
5°	Information et **formation** des salariés
Procédure	Détermination après information et consultation de la délégation du personnel
Adaptation	À la nature des activités et à la taille de l'entreprise

Modalités pratiques

Le dispositif se documente autant qu'il se déploie : c'est la trace qui sera opposée en cas de litige.

Élément	Attendu
Support des mesures	Document écrit, daté, accessible au personnel
Consultation de la délégation	Préalable, tracée
Public de la sensibilisation	Salariés et dirigeants, distinctement identifiés
Contenu utile	Ce que l'employeur peut demander, ce qu'il ne peut pas ; motifs de refus admis
Évaluation interne	Déclenchée par tout signalement porté à sa connaissance (L.246-3 (4))
Réévaluation	Après consultation de la délégation
Sanction de l'omission	Amende de 251 à 2 500 euros (L.246-7)

Pratiques et recommandations

Le contenu qui protège réellement l'entreprise est opérationnel, pas théorique. Un gestionnaire qui sait que le congé parental à plein temps ne se refuse que pour un vice de forme ou de délai, et qu'aucune pièce ne peut être demandée sur la composition d'un couple, évite l'essentiel du contentieux — bien davantage qu'un exposé général sur la diversité.

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

L'obligation de l'article L.246-3 s'active à chaque signalement. Le paragraphe (4) impose alors une évaluation interne portant sur l'efficacité des mesures existantes et sur celles à prendre : traiter un cas isolé sans revenir au dispositif expose l'employeur au point 4° de l'article L.246-7, indépendamment de l'issue du cas lui-même.

La consultation de la délégation du personnel n'est pas une formalité décorative. Le texte la place **en amont** de la détermination des mesures ; des mesures adoptées sans elle sont irrégulières dans leur processus, quel que soit leur contenu, et le reproche se lit dans les procès-verbaux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-3, paragraphe (3)	Mesures de protection contre le harcèlement moral ; contenu minimal en cinq points
Art. L.246-3, paragraphe (2)	Obligation de faire cesser les actes portés à sa connaissance
Art. L.246-3, paragraphe (4)	Évaluation interne après signalement, réévaluations ultérieures
Art. L.246-7, points 3° et 4°	Amende de 251 à 2 500 euros en cas d'omission
Art. L.246-1	Personnes protégées : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur en matière de discrimination
Art. L.241-1 et L.251-1	Interdictions de discriminer, sans obligation de formation attachée

Présenter la formation comme une obligation générale affaiblit l'argument. L'obligation existe, mais elle prend sa source dans le dispositif de prévention du harcèlement moral, avec un contenu minimal énuméré et une amende à la clé.

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.