

# L'employeur peut-il être poursuivi pour discrimination à l'embauche ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut être poursuivi au Luxembourg s'il commet une discrimination à l'embauche fondée sur un critère prohibé, tel que le sexe, l'origine, le handicap, ou l'orientation sexuelle. Cette responsabilité peut être engagée dès qu'un acte, une consigne ou une omission à caractère discriminatoire est constaté au cours du processus de recrutement, que ce soit de manière directe ou indirecte.

La loi luxembourgeoise prévoit un aménagement de la charge de la preuve en faveur du candidat. L'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination. En cas de manquement, il s'expose à des sanctions civiles, voire pénales, ainsi qu'à des dommages et intérêts.

## Définition

La discrimination à l'embauche correspond à toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur un critère prohibé par la loi, ayant pour effet ou pour but de compromettre l'égalité de traitement entre les candidats à un emploi. Au Luxembourg, la discrimination directe ou indirecte lors du recrutement est strictement interdite, qu'elle porte sur l'origine, le sexe, la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état de santé, la situation familiale, la grossesse ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

La notion de discrimination recouvre aussi bien les actes explicites que les pratiques ou consignes implicites, qu'elles soient le fait de l'employeur ou de toute personne agissant pour son compte, y compris les cabinets de recrutement mandatés.

## Conditions d'exercice

La responsabilité de l'employeur peut être engagée dès lors qu'un acte, une omission ou une consigne discriminatoire est constaté à l'occasion d'une procédure de recrutement. La discrimination peut être directe, lorsqu'un candidat est traité de manière moins favorable en raison d'un critère protégé, ou indirecte, lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage de manière significative des personnes présentant une caractéristique protégée.

La preuve de la discrimination peut être apportée par tout moyen, y compris des éléments de présomption. Le Code du travail prévoit un aménagement de la charge de la preuve : le candidat doit présenter des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, puis il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

## Modalités pratiques

Un candidat s'estimant victime de discrimination à l'embauche peut saisir le tribunal du travail compétent. La procédure débute par une requête motivée exposant les faits laissant supposer l'existence d'une discrimination. Le juge apprécie la matérialité des faits et peut ordonner toute mesure d'instruction utile, notamment l'audition de témoins ou la production de documents.

Si la discrimination est établie, l'employeur encourt la nullité de la décision de refus d'embauche, la condamnation à des dommages et intérêts, ainsi que l'éventuelle publication du jugement. Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut également être saisi pour avis ou médiation, sans préjudice des voies judiciaires.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser des procédures de recrutement objectives, fondées exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles. Les offres d'emploi, les entretiens et les tests doivent exclure toute référence à des critères prohibés par la loi.

La traçabilité des décisions de recrutement, la formation des personnes impliquées et la conservation des justificatifs objectifs sont essentielles pour se prémunir contre tout risque contentieux. Toute consigne discriminatoire, même implicite, engage la responsabilité de l'employeur, y compris en cas de délégation à un cabinet de recrutement. Il est également conseillé de sensibiliser régulièrement les équipes RH à l'égalité de traitement et de mettre à jour les pratiques en fonction de l'évolution du cadre légal.

## Cadre juridique

- **Articles L.251-1 à L.251-6 du Code du travail** (prohibition de la discrimination, définition, charge de la preuve, sanctions)
- **Loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, telle que modifiée
- **Article L.241-1 du Code du travail** (égalité de traitement entre hommes et femmes)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** sur la charge de la preuve et la réparation du préjudice
- **Sanctions civiles et pénales** prévues en cas de manquement

La vigilance s'impose à chaque étape du processus de recrutement. Toute discrimination, même non intentionnelle, expose l'employeur à des poursuites judiciaires et à des sanctions financières. Il est impératif d'actualiser régulièrement les pratiques RH pour garantir leur conformité à l'évolution du cadre légal et jurisprudentiel luxembourgeois.

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.