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

Réponse courte

Oui, l'employeur peut être poursuivi, civilement et pénalement, s'il écarte un candidat sur la base d'un **critère prohibé** : religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, appartenance vraie ou supposée à une nationalité, une race ou une ethnie (art. L.251-1), ou sexe (art. L.241-1). L'interdiction couvre expressément les **conditions d'accès à l'emploi**, les critères de sélection et les conditions de recrutement (art. L.251-2).

Devant les juridictions civiles, la **charge de la preuve est aménagée** : si le candidat établit des faits laissant présumer une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs (art. L.253-2). Sur le plan pénal, le refus d'embauche discriminatoire est réprimé par les articles 454 et 455 du Code pénal, qui prévoient un emprisonnement de huit jours à deux ans et/ou une amende de 251 à 25 000 euros. Toute consigne discriminatoire, même donnée à un cabinet de recrutement, engage l'employeur.

Définition

La discrimination à l'embauche est toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur un critère protégé, qui compromet l'égalité de traitement entre candidats. Elle peut être **directe** — un candidat traité moins favorablement en raison d'un motif prohibé — ou **indirecte** — un critère apparemment neutre désavantageant particulièrement les personnes présentant une caractéristique protégée, sauf justification objective et proportionnée (art. L.251-1, paragraphe 2).

Le fait d'**enjoindre** à quiconque de pratiquer une discrimination est lui-même une discrimination (art. L.251-1, paragraphe 4) : l'employeur répond donc des consignes données à ses recruteurs internes comme aux prestataires externes.

Conditions d’exercice

Une différence de traitement n'est licite que si elle repose sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante, appréciée strictement.

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

Élément	Détail
Motifs protégés	Religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race ou ethnie (art. L.251-1) ; sexe, y compris changement de sexe (art. L.241-1)
Étapes couvertes	Offre d'emploi, critères de sélection, entretiens, tests, décision finale (art. L.251-2 et L.241-2)
Formes	Discrimination directe, indirecte, harcèlement discriminatoire, injonction de discriminer
Exceptions	Exigences professionnelles essentielles et déterminantes, objectif légitime et moyens proportionnés (art. L.252-1 et L.241-3)
Preuve civile	Faits laissant présumer la discrimination, puis renversement de la charge sur l'employeur (art. L.253-2 et L.244-3) ; règle inapplicable au pénal

Modalités pratiques

Le candidat écarté dispose de plusieurs voies, qui peuvent être exercées avec l'appui d'associations agréées ou de syndicats représentatifs.

Voie	Détail
Tribunal du travail / juridictions civiles	Dommages et intérêts ; nullité des dispositions contraires à l'égalité de traitement (art. L.253-3)
Voie pénale	Plainte sur base des articles 454 et 455 du Code pénal : 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et/ou 251 à 25 000 € d'amende pour refus d'embauche discriminatoire
Actions collectives	Associations sans but lucratif agréées et syndicats représentatifs, avec l'accord écrit de la victime (art. L.253-4)
Centre pour l'égalité de traitement	Avis, assistance et médiation, sans préjudice des voies judiciaires
Contrôle	ITM chargée de veiller à l'application du dispositif (art. L.254-1)

Pratiques et recommandations

Le risque naît le plus souvent en amont de la décision : offres d'emploi mentionnant un âge ou une disponibilité « sans contrainte familiale », questions d'entretien sur la grossesse, la santé ou l'origine, tri de CV commenté par écrit. Former les recruteurs à ne collecter que des informations en lien direct avec les aptitudes professionnelles élimine l'essentiel des présomptions exploitables en justice.

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

La grille d'évaluation standardisée est le meilleur outil défensif : critères définis avant la diffusion de l'offre, notation homogène de tous les candidats, motif objectif consigné pour chaque refus. Ces traces, conservées le temps utile au contentieux, permettent de renverser la présomption instaurée par l'article L.253-2.

Un point souvent ignoré : la responsabilité de l'entreprise couvre ses prestataires. Une consigne orale donnée à un cabinet de recrutement — écarter tel profil, privilégier telle tranche d'âge — engage l'employeur donneur d'ordre. Les contrats avec les cabinets doivent rappeler l'interdiction et le processus doit être auditable de bout en bout.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations directes et indirectes et de l'injonction de discriminer
Art. L.251-2	Champ d'application : accès à l'emploi, critères de sélection, recrutement, promotion
Art. L.252-1	Exceptions : exigences professionnelles essentielles et déterminantes
Art. L.253-1 à L.253-4	Protection contre les représailles, charge de la preuve, nullité, actions des associations et syndicats
Art. L.254-1	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines
Art. L.241-1 à L.241-3	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe, y compris à l'embauche
Art. L.244-3	Charge de la preuve aménagée en matière d'égalité hommes-femmes
Art. 454 et 455 du Code pénal	Répression pénale du refus d'embauche discriminatoire
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

La discrimination n'exige pas d'intention hostile : un processus de recrutement mal encadré suffit à créer des présomptions difficiles à combattre. La standardisation des critères et la motivation objective de chaque refus restent la protection la plus efficace de l'employeur.

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.