Quelles sont les peines prévues pour discrimination fondée sur le genre ?

Réponse courte

La discrimination fondée sur le genre est réprimée sur deux plans. Au pénal, les articles 454 et 455 du Code pénal sanctionnent la discrimination fondée sur le sexe — notamment le refus d'embauche, la sanction ou le **licenciement discriminatoires** — d'un **emprisonnement de huit jours à deux ans** et/ou d'une **amende de 251 à 25 000 euros**. Le Code du travail ajoute une amende de 251 à 2 000 euros contre l'employeur qui maintient des **offres d'emploi non conformes** à l'égalité hommes-femmes malgré l'injonction de l'ADEM (art. L.241-11).

Au civil, toute disposition ou tout acte contraire au principe d'égalité est **nul de plein droit** : un licenciement de représailles peut être annulé avec maintien ou réintégration du salarié, et la victime peut obtenir des dommages et intérêts (art. L.241-8 et L.241-9). Devant les juridictions civiles, la **charge de la preuve est aménagée** au profit de la personne qui établit des faits laissant présumer la discrimination (art. L.244-3).

Définition

La discrimination fondée sur le genre désigne toute discrimination fondée sur le **sexe**, directe ou indirecte, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial ; la discrimination fondée sur le **changement de sexe** y est assimilée (art. L.241-1). Le harcèlement lié au sexe et le harcèlement sexuel sont considérés comme des discriminations fondées sur le sexe et sont interdits à ce titre.

L'interdiction couvre l'accès à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, les **conditions d'emploi et de travail** — salaire compris — ainsi que l'affiliation aux organisations professionnelles (art. L.241-2). L'égalité salariale entre hommes et femmes fait l'objet d'un régime propre assorti de sa propre sanction pénale (art. L.225-1 et L.225-5).

Conditions d’exercice

Les dispositions protectrices de la grossesse et de la maternité ne constituent pas des discriminations, pas plus que les mesures positives destinées à compenser des désavantages liés au sexe (art. L.241-4).

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

Élément	Détail
Motif	Sexe, y compris changement de sexe et références à l'état matrimonial ou familial (art. L.241-1)
Formes	Discrimination directe, indirecte, harcèlement lié au sexe, harcèlement sexuel, injonction de discriminer
Exception	Exigence professionnelle essentielle et déterminante, but légitime et exigence proportionnée (art. L.241-3)
Preuve civile	Faits laissant présumer la discrimination, puis charge de la preuve sur la partie défenderesse (art. L.244-3) ; inapplicable au pénal
Protection contre les représailles	Nullité de plein droit des mesures et licenciements de rétorsion contre victime et témoins (art. L.241-8)

Modalités pratiques

Les sanctions pénales, civiles et administratives peuvent se cumuler pour les mêmes faits.

Sanction	Détail
Pénal — Code pénal	Emprisonnement de 8 jours à 2 ans et/ou amende de 251 à 25 000 € pour les discriminations visées aux articles 454 et 455, dont refus d'embauche, sanction et licenciement
Pénal — offres d'emploi	Amende de 251 à 2 000 €, doublée en cas de récidive, si l'offre non conforme est maintenue malgré l'injonction de l'ADEM (art. L.241-11)
Pénal — égalité salariale	Amende de 251 à 25 000 €, doublée en cas de récidive dans les 2 ans, pour non-respect de l'égalité de salaire (art. L.225-5)
Civil	Nullité des clauses et actes contraires (art. L.241-9) ; annulation du licenciement de représailles avec maintien ou réintégration (art. L.241-8) ; dommages et intérêts
Actions collectives	Associations agréées et syndicats représentatifs peuvent agir, avec l'accord écrit de la personne concernée (art. L.241-5 à L.241-7)
Contrôle	ITM et ADEM, chacune pour ce qui la concerne (art. L.241-10)

Pratiques et recommandations

Les condamnations en la matière reposent rarement sur une politique affichée, mais sur des décisions individuelles mal justifiées : promotion refusée au retour d'un congé de maternité, écart de salaire inexpliqué entre collègues de qualification comparable, temps partiel imposé de fait aux mères. Chaque décision sensible — embauche, augmentation, promotion, licenciement — doit pouvoir être rattachée à des critères objectifs consignés par écrit.

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

L'aménagement de la charge de la preuve change la nature du risque : il ne s'agit pas de savoir si l'entreprise « a discriminé », mais si elle peut prouver le contraire. Un référentiel de rémunération documenté et des entretiens d'évaluation écrits constituent le socle probatoire minimal.

Attention enfin au traitement des plaintes internes : toute mesure défavorable prise contre une salariée ayant dénoncé une inégalité, ou contre un témoin, est nulle de plein droit et alimente un second contentieux souvent plus coûteux que le premier. Le circuit RH doit isoler la gestion de la plainte de toute décision de carrière concernant les personnes impliquées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe, y compris le changement de sexe
Art. L.241-2	Champ : accès à l'emploi, formation, conditions de travail, salaire, affiliation professionnelle
Art. L.241-3 et L.241-4	Exigences professionnelles essentielles ; protection de la maternité et mesures positives
Art. L.241-5 à L.241-7	Actions des associations agréées et des syndicats représentatifs
Art. L.241-8 et L.241-9	Interdiction des représailles, nullité de plein droit, procédure d'urgence
Art. L.241-10 et L.241-11	Contrôle ITM/ADEM ; amende de 251 à 2 000 € pour offres d'emploi non conformes
Art. L.244-3	Aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles et administratives
Art. L.225-1 et L.225-5	Égalité de salaire entre hommes et femmes ; amende de 251 à 25 000 €
Art. 454 et 455 du Code pénal	Répression pénale des discriminations, dont celles fondées sur le sexe

Les peines pénales du Code du travail restent ciblées (offres d'emploi, égalité salariale), l'essentiel de la répression passant par le Code pénal et par les sanctions civiles de nullité et de réparation. La capacité de l'employeur à justifier objectivement chaque décision demeure le facteur déterminant de l'issue du contentieux.

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.