

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

Réponse courte

Les peines prévues pour discrimination fondée sur le genre au Luxembourg incluent des sanctions pénales et civiles. Sur le plan pénal, l'auteur encourt une amende de 251 à 25 000 euros, portée au double en cas de récidive dans les cinq ans, ainsi qu'un emprisonnement de huit jours à six mois, ces peines pouvant être prononcées cumulativement ou non (article [L.241-1](#) du Code du travail). Les personnes morales peuvent également être sanctionnées par les mêmes amendes et des peines complémentaires (article 38 du Code pénal).

Sur le plan civil, la victime peut obtenir la nullité de la mesure discriminatoire, la réintégration dans son emploi ou une indemnisation du préjudice subi, le montant des dommages et intérêts étant fixé par le juge selon le préjudice constaté. L'action civile peut être exercée indépendamment de l'action pénale. Toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé une discrimination, d'un témoin ou d'une personne ayant aidé la victime est strictement interdite et nulle de plein droit (article [L.241-6](#) du Code du travail).

Certaines associations ou syndicats représentatifs peuvent agir en justice au nom de la victime, avec son accord exprès (article [L.241-8](#) du Code du travail).

Définition

La discrimination fondée sur le genre désigne toute distinction, exclusion ou restriction opérée en raison du sexe, de l'identité de genre ou du changement de sexe, ayant pour effet ou pour but de compromettre ou d'annuler la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, en égalité, des droits dans le domaine professionnel. Cette interdiction s'applique à toutes les phases de la relation de travail, y compris l'embauche, la rémunération, la formation, la promotion, les conditions de travail et la cessation du contrat (articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail).

Conditions d'exercice

La sanction de la discrimination fondée sur le genre suppose la constatation d'un acte ou d'une omission imputable à l'employeur ou à ses préposés, caractérisant une inégalité de traitement non justifiée objectivement. La preuve de la discrimination peut résulter de tout moyen, y compris des présomptions graves, précises et concordantes. La charge de la preuve est aménagée : dès lors que la victime présente des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le genre (article [L.241-7](#) du Code du travail).

La protection contre les mesures de rétorsion s'applique à la victime, aux témoins et à toute personne ayant aidé la victime à faire valoir ses droits. Toute mesure prise en violation de cette interdiction est nulle de plein droit (article [L.241-6](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

L'auteur d'une discrimination fondée sur le genre encourt des sanctions pénales et civiles. Sur le plan pénal, l'article [L.241-1](#) du Code du travail prévoit une amende de 251 à 25 000 euros. En cas de récidive dans les cinq ans, l'amende peut être portée au double. L'emprisonnement de huit jours à six mois peut également être prononcé, cumulativement ou non avec l'amende. Les personnes morales peuvent être tenues pénalement responsables et encourrent les mêmes peines d'amende, ainsi que les peines complémentaires prévues à l'article 38 du Code pénal.

Sur le plan civil, la victime peut obtenir la nullité de la mesure discriminatoire, la réintégration dans son emploi ou une indemnisation du préjudice subi. Le montant des dommages et intérêts est fixé par le juge en fonction du préjudice effectivement constaté. L'action civile peut être exercée indépendamment de l'action pénale.

Toute mesure de rétorsion (représailles) à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé une discrimination, d'un témoin ou d'une personne ayant aidé la victime est strictement interdite et nulle de plein droit (article [L.241-6](#) du Code du travail). Les associations ou syndicats représentatifs peuvent, avec l'accord exprès de la personne concernée, agir en justice en son nom (article [L.241-8](#) du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Seules les obligations légales impératives sont à respecter. Il est obligatoire de garantir l'absence de toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé une discrimination, d'un témoin ou d'une personne ayant aidé la victime (article [L.241-6](#) du Code du travail). Toute mesure prise en violation de cette interdiction est nulle de plein droit.

Les employeurs doivent veiller à la conservation des documents relatifs aux décisions d'embauche, de rémunération, de formation, de promotion et de rupture du contrat, afin de pouvoir justifier objectivement toute différence de traitement en cas de contrôle ou de contentieux. La charge de la preuve étant aménagée, il est impératif de pouvoir produire ces éléments en cas de litige.

Cadre juridique

Les sanctions applicables à la discrimination fondée sur le genre sont prévues par les articles [L.241-1](#) à [L.241-6](#) du Code du travail. La protection contre les mesures de rétorsion et la nullité de telles mesures sont prévues à l'article [L.241-6](#). La possibilité pour certaines associations ou syndicats d'agir en justice au nom de la victime figure à l'article [L.241-8](#). Les dispositions relatives à la charge de la preuve figurent à l'article [L.241-7](#). Les peines complémentaires applicables aux personnes morales sont prévues à l'article 38 du Code pénal. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg précise les modalités d'appréciation de la preuve et la portée des réparations civiles.

Toute procédure disciplinaire ou décision défavorable prise à l'encontre d'un salarié, d'un témoin ou d'une personne ayant aidé la victime en lien avec une dénonciation de discrimination fondée sur le genre est nulle de plein droit et expose l'employeur à des sanctions pénales et civiles (article L.241-6 du Code du travail). Il est impératif de traiter toute allégation de discrimination avec diligence et impartialité.

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.