

Le refus d'embauche en raison d'une grossesse constitue-t-il une discrimination au Luxembourg ?

Réponse courte

Le refus d'embauche motivé par la grossesse constitue une **discrimination directe fondée sur le sexe** en droit luxembourgeois. L'art. [L.241-1](#) du Code du travail interdit toute discrimination liée au sexe et l'art. [L.241-2](#) étend cette protection aux **conditions d'accès à l'emploi** et aux critères de recrutement. La grossesse étant assimilée au sexe, un refus fondé sur cet état est qualifié de discrimination directe à l'embauche.

La candidate peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir des dommages-intérêts. Le régime probatoire lui est favorable : elle établit des faits présumant la discrimination, puis la charge de la preuve bascule sur l'employeur. La seule exception admise concerne une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'art. [L.252-1](#) du Code du travail.

Définition

Le refus d'embauche discriminatoire lié à la grossesse désigne toute décision de ne pas recruter une candidate en raison de son **état de grossesse** actuel, passé ou envisagé. Il constitue une **discrimination directe** au sens du Code du travail luxembourgeois car la grossesse est un critère exclusivement lié au sexe féminin, et relève du champ d'application du principe d'**égalité de traitement**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il se prémunir contre une accusation de discrimination ?

L'employeur doit documenter objectivement les motifs de refus pour chaque candidature non retenue, conserver les évaluations comparatives des candidats et éviter toute mention de la grossesse dans les échanges internes. Cette traçabilité démontre que le choix repose sur des critères professionnels objectifs.

Le coût du congé de maternité justifie-t-il un refus d'embauche ?

Non, l'employeur ne peut invoquer ni le coût du congé de maternité, ni l'absence prévisible de la salariée pour justifier un refus d'embauche. De tels motifs constituent une discrimination directe fondée sur le sexe et sont sanctionnables devant le tribunal du travail.

Le refus d'embauche en raison d'une grossesse est-il une discrimination ?

Oui, le refus d'embauche motivé par la grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. L'art. L. 241-1 du Code du travail interdit cette discrimination, et l'art. L. 241-2 étend la protection aux conditions d'accès à l'emploi et aux critères de recrutement.

Quelle est la seule exception admise au principe de non-discrimination ?

La seule exception admise concerne une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'art. L. 252-1 du Code du travail. Cette exception est interprétée strictement et ne couvre que les cas où la grossesse rend objectivement impossible l'exercice des fonctions concernées.

Quelle juridiction la candidate doit-elle saisir ?

La candidate peut saisir le tribunal du travail pour obtenir des dommages-intérêts. Le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) peut également apporter son assistance ou rendre un avis. Le régime probatoire est favorable à la candidate avec renversement de la charge de la preuve.

Conditions d'exercice

La qualification de discrimination suppose la réunion des éléments suivants.

Condition	Détail
Lien de causalité	Le refus est motivé, en tout ou en partie, par la grossesse
Discrimination directe	Traitement moins favorable en raison du sexe (grossesse assimilée)
Discrimination indirecte	Critère apparemment neutre désavantageant les femmes enceintes
Présomption	La candidate établit des faits laissant présumer la discrimination
Exception	Exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. L.252-1)

Modalités pratiques

La procédure de contestation se déroule selon les étapes suivantes.

Élément	Détail
Constitution du dossier	Réunir les preuves du refus et du lien avec la grossesse (courriels, attestations, chronologie)
Saisine du CET	Possibilité de demander un avis ou une assistance au Centre pour l'Égalité de Traitement
Action en justice	Saisir le tribunal du travail pour discrimination à l'embauche
Charge de la preuve	La candidate établit la présomption, l'employeur doit se justifier
Réparation	Dommages-intérêts compensant le préjudice matériel et moral

Pratiques et recommandations

Documenter objectivement les motifs de refus pour chaque candidature non retenue constitue la meilleure protection contre une action en discrimination.

Conserver les évaluations comparatives des candidats permet de démontrer que le choix repose sur des critères professionnels.

Éviter toute mention de la grossesse dans les échanges internes relatifs au recrutement prévient les risques de présomption de discrimination.

Sensibiliser les décisionnaires au fait que la grossesse ne peut jamais constituer un motif légitime de refus d'embauche est une mesure préventive indispensable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.241-2	Application aux conditions d'accès à l'emploi et de recrutement
Art. L.244-3	Renversement de la charge de la preuve
Art. L.252-1	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante
Art. L.253-2	Aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination

Le refus d'embauche lié à la grossesse constitue l'une des formes les plus manifestes de discrimination fondée sur le sexe. L'employeur ne peut invoquer ni le coût du congé de maternité, ni l'absence prévisible de la salariée pour justifier un tel refus.

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.