

# Un salarié peut-il saisir l'Ombudsman en cas de discrimination ?

## Réponse courte

**Oui**, mais **uniquement** si le salarié travaille dans le **secteur public**. L'**Ombudsman luxembourgeois** est compétent exclusivement pour traiter les réclamations de discrimination impliquant les **administrations de l'État**, les **communes**, et les **établissements publics**. Un **salarié du secteur privé** ne peut **pas** saisir l'Ombudsman pour une discrimination avec son employeur privé. Dans ce cas, le salarié doit se tourner vers le **Centre pour l'Égalité de Traitement (CET)**, l'**Inspection du travail et des mines**, ou directement vers les **tribunaux du travail**. Pour le secteur public, l'Ombudsman peut examiner les cas de **traitement inégal** basé sur des **motifs prohibés** (origine, sexe, religion, âge, handicap, orientation sexuelle), formuler des **recommandations** pour corriger la situation discriminatoire, et agir en **médiateur** entre le salarié et l'administration publique concernée.

## Définition

La **saisine de l'Ombudsman** en matière de discrimination désigne la possibilité pour un **salarié du secteur public** de déposer une **réclamation** auprès du **Médiateur du Grand-Duché de Luxembourg** lorsqu'il s'estime victime d'un **traitement discriminatoire** de la part de son employeur public.

L'**Ombudsman** (institué par la **loi du 22 août 2003**) est une **autorité administrative indépendante** rattachée à la Chambre des députés, qui joue le rôle de **médiateur** entre les citoyens et les **administrations publiques**. En matière de discrimination, il examine les réclamations portant sur des **violations du principe d'égalité de traitement** dans le fonctionnement des services publics.

Cette compétence se limite **strictement au secteur public** : État, communes, syndicats de communes, établissements publics, organismes parastataux, et entreprises publiques. L'Ombudsman **n'a aucune compétence** pour les litiges de discrimination entre **employeurs privés** et leurs salariés, sauf si une **autorité administrative** intervient directement dans la décision contestée.

## Questions fréquentes

### Comment procéder pour saisir l'Ombudsman en cas de discrimination ?

La saisine est gratuite et peut se faire par écrit (courrier, formulaire en ligne) ou oralement sur rendez-vous, dans plusieurs langues. Il faut exposer précisément les faits discriminatoires et fournir les pièces justificatives. L'Ombudsman mène ensuite une enquête impartiale et peut formuler des recommandations à l'administration concernée.

### Quelles conditions doit remplir un salarié du secteur public pour saisir l'Ombudsman ?

Le salarié doit remplir quatre conditions : être employé par une entité publique, subir une discrimination fondée sur un motif prohibé (origine, sexe, religion, âge, handicap, orientation sexuelle), avoir effectué une démarche préalable écrite auprès de l'administration concernée, et présenter une réclamation motivée avec des pièces justificatives.

## Quels sont les pouvoirs de l'Ombudsman face à une discrimination avérée ?

L'Ombudsman peut formuler des recommandations pour corriger la situation discriminatoire et agir en médiateur entre le salarié et l'administration. Cependant, il n'a aucun pouvoir de sanction directe et ses recommandations n'ont pas de valeur contraignante, bien qu'elles puissent être rendues publiques en cas de non-respect.

## Un salarié peut-il saisir l'Ombudsman luxembourgeois en cas de discrimination au travail ?

Oui, mais uniquement si le salarié travaille dans le secteur public (administrations de l'État, communes, établissements publics). L'Ombudsman n'a aucune compétence pour les discriminations dans le secteur privé. Les salariés du privé doivent se tourner vers le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET), l'Inspection du travail ou les tribunaux du travail.

## Conditions d'exercice

La **saisine de l'Ombudsman** pour discrimination est possible lorsque **quatre conditions cumulatives** sont réunies :

### 1. Employeur du secteur public : Le salarié doit être employé par :

- Une **administration de l'État** (ministères, services publics)
- Une **commune** ou **syndicat de communes**
- Un **établissement public** de l'État ou des communes
- Un **organisme parastatal** ou entreprise publique

### 2. Discrimination fondée sur un motif prohibé :

- **Origine**, race ou ethnie
- **Sexe** et état matrimonial ou familial
- **Religion** ou convictions
- **Âge**
- **Handicap**
- **Orientation sexuelle**

### 3. Démarche préalable obligatoire :

- **Intervention écrite** préalable auprès de l'administration concernée
- **Délai raisonnable** laissé pour obtenir une réponse (généralement 1 mois)
- **Conservation** de la correspondance et des preuves

### 4. Réclamation motivée :

- Exposé **précis des faits** discriminatoires
- **Pièces justificatives** à l'appui
- **Lien direct** avec le fonctionnement du service public

L'Ombudsman **refuse** les réclamations relevant de **rapports de travail conflictuels** généraux sans dimension discriminatoire avérée.

## Modalités pratiques

**Procédure de saisine :**

**Dépôt de la réclamation :**

- **Gratuit** et accessible à toute personne physique ou morale
- **Par écrit** (courrier, formulaire en ligne) ou **oralement** sur rendez-vous
- **Aucun délai** spécifique mais intervention dans un **délai raisonnable**
- **Langues** acceptées : luxembourgeois, français, allemand, anglais

**Instruction :**

- **Accusé de réception** et analyse de recevabilité
- **Demande d'informations** à l'administration concernée
- **Enquête impartiale** avec possibilité d'auditions
- **Respect de la confidentialité** des échanges

**Décision :**

- **Recommandations** en cas de discrimination avérée
- **Délai fixé** à l'administration pour répondre
- **Suivi** de la mise en œuvre des recommandations
- **Publication possible** en cas de non-respect

**Limites importantes :**

- **Aucun pouvoir de sanction** directe
- **Pas de valeur contraignante** des recommandations
- **Pas d'intervention** dans les procédures judiciaires en cours
- **Compatibilité** avec les recours juridictionnels parallèles

## Pratiques et recommandations

Pour les **responsables RH du secteur public**, il est essentiel de **coopérer pleinement** avec l'Ombudsman lors d'une instruction et de prendre ses recommandations au sérieux pour éviter une **publicité négative**.

**Mesures préventives recommandées :**

- **Formation** des équipes RH aux principes de non-discrimination
- **Procédures internes** claires de traitement des réclamations
- **Documentation systématique** des décisions de gestion du personnel
- **Sensibilisation** des managers aux obligations légales d'égalité
- **Révision régulière** des pratiques administratives

**En cas de saisine de l'Ombudsman :**

- **Réponse rapide** et complète aux demandes d'information
- **Transmission** de tous documents pertinents
- **Coopération** loyale durant l'instruction
- **Mise en œuvre** diligente des recommandations
- **Communication** transparente avec le salarié concerné

Pour les **salariés du secteur privé**, orienter vers les **recours appropriés** :

- **Centre pour l'Égalité de Traitement (CET)** : médiation et conseil
- **Inspection du travail et des mines** : contrôle et sanctions
- **Tribunaux du travail** : réparation et sanctions civiles
- **Syndicats** et associations agréées : accompagnement juridique

## **Cadre juridique**

La **compétence de l'Ombudsman** en matière de discrimination est encadrée par :

**Textes instituant l'Ombudsman :**

- **Loi modifiée du 22 août 2003** instituant un Médiateur
- **Règlement de la Chambre des députés** précisant ses modalités d'intervention
- **Compétence limitée** aux entités publiques expressément énumérées

**Législation anti-discrimination applicable :**

- **Loi modifiée du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement
- **Code du travail luxembourgeois** : articles L.251-1 à L.253-4 et L.241-1 à L.241-8
- **Articles 454 et suivants du Code pénal** (discrimination pénale)
- **Jurisprudence administrative** sur la compétence de l'Ombudsman

**Autres recours pour le secteur privé :**

- **Centre pour l'Égalité de Traitement** : loi du 28 novembre 2006
- **Inspection du travail et des mines** : Code du travail
- **Tribunaux du travail** : procédures civiles de réparation
- **Protection des lanceurs d'alerte** : loi du 16 mai 2023

#### Organismes complémentaires :

- **Médiateur Santé** pour les litiges avec organismes de sécurité sociale
- **Défenseur des droits** (France) pour comparaison européenne

La **distinction secteur public/privé** est **fondamentale** pour déterminer la compétence de l'Ombudsman. Les **responsables RH** doivent bien orienter les salariés vers les **recours appropriés** selon leur statut. Pour le secteur public, la **coopération** avec l'Ombudsman et la **mise en œuvre** de ses recommandations sont essentielles pour maintenir une **bonne réputation institutionnelle** et prévenir les **contentieux**. La **formation** et la **sensibilisation** des équipes aux principes de non-discrimination restent la meilleure **prévention** contre les réclamations.

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.