

Quels recours s'offrent au salarié victime de discrimination liée à son état de santé ?

Réponse courte

Le salarié victime de discrimination liée à son état de santé peut signaler la situation à la **délégation du personnel** ou à l'employeur, alerter l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, saisir le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** pour accompagnement ou médiation, et engager une action devant le **tribunal du travail** pour obtenir la cessation de la discrimination, la **nullité de la mesure discriminatoire**, la réintégration et/ou une indemnisation.

La discrimination fondée sur l'état de santé est protégée par le **Code pénal luxembourgeois (article 454 et suivants)**, qui sanctionne pénalement ces comportements. En cas de licenciement discriminatoire, celui-ci est **nul de plein droit** et le salarié peut demander sa réintégration ou, à défaut, une indemnisation. L'action en licenciement abusif doit être introduite dans un **délai de trois mois** à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation.

Définition

La **discrimination liée à l'état de santé** désigne toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur l'état de santé réel ou supposé d'un salarié, ayant pour effet de compromettre l'**égalité de traitement** en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de rémunération, de formation, de promotion ou de licenciement. Cette interdiction est inscrite dans le **Code pénal luxembourgeois (article 454 et suivants)**.

La protection vise également les situations de **harcèlement** ou de traitement défavorable consécutif à une plainte ou à une action en justice relative à une discrimination fondée sur l'état de santé. Le principe d'égalité de traitement s'impose à tous les employeurs, quels que soient la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité. La discrimination peut être **directe** (traitement moins favorable) ou **indirecte** (disposition apparemment neutre mais créant un désavantage particulier).

Questions fréquentes

Comment fonctionne la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur l'état de santé ?

La charge de la preuve est partagée : le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à son état de santé, puis il appartient à l'employeur de démontrer que la mesure contestée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Dans quel délai un salarié peut-il contester un licenciement discriminatoire lié à son état de santé ?

L'action en licenciement abusif pour motif discriminatoire doit être introduite dans un délai strict de trois mois à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation. Ce délai est impératif et ne peut être prolongé.

Que se passe-t-il si un licenciement est reconnu comme discriminatoire en raison de l'état de santé ?

Le licenciement discriminatoire est nul de plein droit selon le Code pénal luxembourgeois. Le salarié peut demander sa réintégration ou, à défaut, une indemnisation pour le préjudice subi. La discrimination fondée sur l'état de santé est également sanctionnée pénalement.

Quels sont les recours possibles pour un salarié victime de discrimination liée à son état de santé au Luxembourg ?

Le salarié dispose de plusieurs recours : signaler la situation à la délégation du personnel ou à l'employeur, alerter l'Inspection du travail et des mines (ITM), saisir le Centre pour l'égalité de traitement (CET) pour accompagnement ou médiation, et engager une action devant le tribunal du travail pour obtenir la nullité de la mesure discriminatoire, la réintégration et/ou une indemnisation.

Conditions d'exercice

Pour exercer un recours, le salarié doit présenter des **éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination** liée à son état de santé. La **charge de la preuve est partagée** selon les principes établis par le Code du travail pour les discriminations : il appartient à l'employeur de démontrer que la mesure contestée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

La protection s'applique à **toutes les étapes de la relation de travail**, y compris le recrutement, la période d'essai, l'exécution et la rupture du contrat. Toute **mesure de rétorsion** à l'encontre d'un salarié ayant signalé une discrimination est également prohibée et peut entraîner la nullité de la mesure prise.

Modalités pratiques

Le salarié victime de discrimination liée à son état de santé dispose de **plusieurs voies de recours complémentaires** :

Voie de recours	Interlocuteur	Action possible	Effet
Signalement interne	Délégation du personnel ou employeur	Demander la cessation immédiate	Résolution à l'amiable
Alerte administrative	<u>ITM</u> (Inspection du travail)	Enquête et constat d'infraction	Sanctions administratives
Accompagnement	CET (Centre pour l'égalité de traitement)	Information, médiation, conseil	Résolution extrajudiciaire
Action judiciaire	Tribunal du travail	Nullité, réintégration, indemnisation	Décision exécutoire

L'action en licenciement abusif pour motif discriminatoire doit être introduite dans un **délai de trois mois** à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation (article L.124-11(2) du Code du travail). En cas de licenciement discriminatoire, celui-ci est **nul de plein droit** et le salarié peut demander sa **réintégration** ou, à défaut, une indemnisation pour le préjudice subi.

Le recours au CET **n'interrompt pas les délais de prescription** et ne se substitue pas à l'action judiciaire. Il constitue une démarche complémentaire permettant d'obtenir un accompagnement, une médiation ou des informations sur les droits et les procédures disponibles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter systématiquement les faits**, de conserver tout élément probant (courriels, attestations, décisions écrites, certificats médicaux) et d'assurer la **traçabilité complète** des démarches internes. Les employeurs doivent **motiver par écrit** toute décision défavorable concernant un salarié dont l'état de santé est connu, afin de pouvoir démontrer l'absence de discrimination.

La mise en place de **procédures internes de signalement** et de traitement des plaintes contribue à limiter les risques contentieux. Il est conseillé de former les responsables hiérarchiques à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'état de santé et à la gestion des situations impliquant des salariés en arrêt maladie ou en incapacité de travail.

L'**encadrement humain** des processus de décision impliquant des outils numériques ou de l'IA est **obligatoire** pour garantir l'égalité de traitement. Toute décision automatisée ayant un impact sur la carrière ou la situation professionnelle d'un salarié doit faire l'objet d'une validation humaine et d'une motivation écrite.

En cas de signalement de discrimination, l'employeur doit **réagir rapidement**, mener une enquête interne contradictoire et prendre les mesures appropriées pour faire cesser la situation. L'absence de réaction ou la prise de mesures de rétorsion à l'encontre du salarié ayant signalé la discrimination expose l'employeur à des **sanctions pénales et civiles**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code pénal luxembourgeois - Article 454 et suivants	Définition de la discrimination fondée sur l'état de santé, interdiction et sanctions pénales
Code du travail - Article <u>L.124-11(2)</u>	Délai de forclusion de 3 mois pour agir en licenciement abusif
Code du travail - Titre V (Articles <u>L.251-1</u> à <u>L.254-1</u>)	Égalité de traitement en matière d'emploi (religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, race/ethnie)
Code du travail - Article <u>L.253-1</u>	Protection contre les représailles et nullité des mesures discriminatoires
Code du travail - Article <u>L.253-2</u>	Aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Loi modifiée du 23 juillet 2015	Inspection du travail et des mines (ITM)
Loi du 28 juin 2019	Création du Centre pour l'égalité de traitement (CET)
Loi du 28 mars 2023	Circonstance aggravante pour les infractions à motif discriminatoire

La discrimination fondée sur l'état de santé relève du **Code pénal (article 454)** et non du Code du travail ([L.251-1](#)). Le **déai de 3 mois** pour agir en licenciement abusif est strict et commence à courir dès la notification du licenciement ou de sa motivation. L'employeur doit traiter tout signalement avec **diligence, traçabilité et encadrement humain**, notamment lors de l'utilisation d'outils numériques ou d'IA dans la gestion RH.

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.