

Quels sont les recours pour un salarié victime de discrimination lors d'un détachement ou d'une expatriation au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié victime de discrimination lors d'un détachement ou d'une expatriation peut saisir le **tribunal du travail** pour demander la cessation de la discrimination, la réparation du préjudice et la nullité de la mesure discriminatoire. Il dispose d'un délai de **trois ans** pour agir et bénéficie d'une **protection contre les mesures de rétorsion**. La charge de la preuve est aménagée : le salarié présente des faits laissant supposer la discrimination, et l'employeur doit prouver la justification de la différence de traitement.

Le salarié peut solliciter le **Centre pour l'égalité de traitement** (CET) pour un avis ou une médiation, et alerter l'**ITM** qui dispose de pouvoirs d'enquête. Il est recommandé de constituer un dossier précis avec tous les éléments de preuve et de se faire accompagner par un syndicat ou un avocat.

Définition

La **discrimination au travail** au Luxembourg désigne toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur un critère prohibé par la loi, ayant pour effet ou pour but de compromettre l'**égalité de traitement**. Les critères prohibés incluent notamment l'origine, le sexe, la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et la nationalité.

Conditions d'exercice

L'exercice d'un recours pour discrimination est encadré par des règles spécifiques.

Condition	Détail
Preuve	Le salarié présente des faits laissant supposer la discrimination ; l'employeur doit les justifier
Ouverture	Tout salarié, quelle que soit sa nationalité ou son statut (détaché, expatrié)
Droit applicable	Relation de travail soumise au droit luxembourgeois
Ordre public	Égalité de traitement et non-discrimination sont d'ordre public
Délai	Trois ans à compter des faits discriminatoires

Modalités pratiques

Le salarié dispose de plusieurs voies de recours complémentaires.

Recours	Détail
Tribunal du travail	Cessation de la discrimination, réparation du préjudice, nullité de la mesure
CET	Avis, médiation ou assistance (sans pouvoir de sanction)
<u>ITM</u>	Alerte et pouvoirs d'enquête pour constater les infractions
Syndicats	Action en justice pour le compte du salarié (avec accord écrit)
Preuves	Conservation de tous les éléments (courriels, témoignages, fiches de paie)
Protection	Protection contre les mesures de rétorsion (licenciement nul)

Pratiques et recommandations

Constituer un dossier précis et documenté, comprenant tous les éléments de preuve disponibles, est la première démarche à effectuer. Le salarié doit éviter toute **rupture unilatérale** du contrat sans avoir consulté un conseil juridique. L'employeur doit être **informé par écrit** de la situation, sauf risque avéré de représailles. La **confidentialité** des démarches doit être respectée à chaque étape. Il est conseillé de **solliciter l'accompagnement** d'un syndicat, d'un avocat ou du CET pour optimiser la défense des droits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> à <u>L.251-8</u> du Code du travail	Définition, critères prohibés, charge de la preuve, sanctions
Art. <u>L.253-1</u> du Code du travail	Protection contre les mesures de rétorsion
Art. <u>L.211-1</u> et suivants du Code du travail	Compétence du tribunal du travail
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Délai de prescription de trois ans
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement
Loi du 29 novembre 2006	Création du Centre pour l'égalité de traitement

Le salarié victime de discrimination doit agir rapidement et solliciter un accompagnement spécialisé, la charge de la preuve étant partagée et les délais de recours strictement encadrés.

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.