Quel organisme saisir en cas de discrimination liée à la parentalité ?

Réponse courte

Trois voies coexistent et ne se remplacent pas. L'**ITM** contrôle l'application du titre V : l'article L.254-1 lui confie la surveillance des articles L.251-2 (1), L.252-1 à L.252-3 et L.253-1, avec les pouvoirs d'enquête de l'article L.612-1 et, après injonction restée sans effet, l'amende d'ordre de 25 à 25 000 euros de l'article L.614-13.

Le **Centre pour l'égalité de traitement**, créé par la loi du 28 novembre 2006, assiste la personne qui s'estime victime et publie recommandations et rapports. Il n'instruit pas, ne sanctionne pas et ne peut ni imposer une mesure à l'employeur ni trancher un litige.

Seul le **tribunal du travail** annule la mesure, ordonne la réintégration et alloue des dommages et intérêts. Son président statue en urgence sur requête déposée dans les **15 jours** de la notification d'un licenciement de représailles.

Définition

La **discrimination liée à la parentalité** est le traitement défavorable d'un salarié en raison de l'exercice de ses droits de parent ou de la composition de sa famille. Elle se saisit par l'orientation sexuelle à l'article L.251-1, par le sexe à l'article L.241-1, et par la situation de famille à l'article 454 du Code pénal.

La distinction entre les organismes tient à leur pouvoir, non à leur domaine. L'ITM constate et contraint dans le périmètre que lui assigne L.254-1 ; le Centre pour l'égalité de traitement accompagne ; le juge seul prive la décision de ses effets.

Conditions d’exercice

Chaque saisine a son objet propre, et le choix se fait selon le résultat recherché.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Organisme	Ce qu'il peut faire	Ce qu'il ne peut pas faire
ITM	Enquêter, accéder aux lieux et documents, entendre employeur et salariés, dresser procès-verbal, enjoindre puis sanctionner d'une amende d'ordre	Annuler une décision, allouer une indemnité
Centre pour l'égalité de traitement	Assister la personne, l'informer, formuler des recommandations, publier des rapports	Instruire, contraindre, sanctionner, trancher
Tribunal du travail	Constater la nullité, ordonner le maintien ou la réintégration, allouer des dommages et intérêts	Se substituer au contrôle administratif de l'ITM
Parquet	Poursuivre la discrimination pénalement sur le fondement des articles 454 et 455 du Code pénal	Statuer sur les conséquences civiles du contrat
CNPD	Contrôler le traitement de données relatives à la vie privée du salarié	Connaître du fond de la discrimination

Modalités pratiques

Les délais sont le point critique : celui du référé se compte en jours et éteint la voie la plus efficace s'il est manqué.

Démarche	Délai	Fondement
Requête en nullité d'un licenciement de représailles	**15 jours** à compter de la notification	L.253-1
Requête en nullité d'un licenciement pendant le congé parental	**15 jours** à compter du licenciement	L.234-47 (8)
Appel de l'ordonnance du président	15 jours à partir de la notification par voie de greffe	L.253-1
Saisine de l'ITM	Aucun délai légal ; d'autant plus utile que les faits sont récents	L.254-1
Saisine du Centre pour l'égalité de traitement	Aucun délai légal	Loi du 28 novembre 2006
Amende d'ordre après injonction	25 à 25 000 euros, doublées en cas de récidive dans les 2 ans	L.614-13 (5)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

L'employeur qui reçoit une saisine de l'ITM a intérêt à répondre par écrit et dans le délai fixé. L'article L.614-13 construit une procédure en deux temps : l'injonction d'abord, l'amende ensuite. Une réponse documentée éteint le plus souvent la première étape ; le silence conduit mécaniquement à la seconde.

La règle de la charge de la preuve gouverne toute la préparation du dossier. Dès que le salarié présente des faits laissant présumer une discrimination prohibée, c'est à l'entreprise d'établir que sa décision reposait sur un motif étranger — ce qui suppose des écrits contemporains de la décision. Une motivation reconstituée après la saisine se voit.

Orienter un salarié vers le Centre pour l'égalité de traitement n'est ni un aveu ni une manœuvre dilatoire. Le Centre n'a pas de pouvoir contraignant, mais son intervention désamorce un nombre appréciable de situations avant qu'elles ne deviennent contentieuses, et l'employeur qui l'a mentionné démontre qu'il n'a pas cherché à retenir l'information.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.254-1	L'ITM veille à l'application de L.251-2 (1), L.252-1 à L.252-3 et L.253-1
Art. L.611-1 et L.612-1	Missions et pouvoirs d'enquête de l'Inspection du travail et des mines
Art. L.614-13, paragraphe (5)	Injonction puis amende d'ordre de 25 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive
Art. L.253-1	Nullité du licenciement de représailles ; requête au président dans les 15 jours
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Nullité du licenciement notifié pendant le congé parental
Code pénal, art. 454 et 455	Discrimination : critères et peine de 8 jours à 2 ans, 251 à 25 000 euros
Loi du 28 novembre 2006	Création et missions du Centre pour l'égalité de traitement

Il n'existe pas d'organisme dénommé « Conseil supérieur du travail ». Le sigle CSL désigne la Chambre des salariés, chambre professionnelle qui n'instruit pas de plainte individuelle. L'interlocuteur d'une personne qui s'estime discriminée est le Centre pour l'égalité de traitement ou l'ITM, et la juridiction compétente le tribunal du travail.

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.