

Quels recours sont possibles si un employeur refuse un document parental légalisé LGBTQIA+ ?

Réponse courte

En cas de refus discriminatoire d'un document parental légalisé, le salarié dispose de trois recours principaux : saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) dans un délai de 15 jours, déposer une plainte auprès du Centre pour l'égalité de traitement (CET), ou engager une action en justice dans un délai de 3 ans. L'employeur encourt une amende de 251 à 50.000 euros et des dommages-intérêts.

Définition

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre constitue une violation de l'article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois. Le refus de reconnaître un document parental légalement établi représente une discrimination directe lorsqu'il est motivé par l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du parent.

Conditions d'exercice

Pour exercer un recours, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un document parental valide selon la loi luxembourgeoise
- Pouvoir démontrer le refus de l'employeur de reconnaître ce document
- Agir dans les délais légaux (15 jours pour l'ITM, 3 ans pour l'action en justice)
- Constituer un dossier probant établissant la présomption de discrimination

Modalités pratiques

La procédure de recours s'organise comme suit :

- Adresser une mise en demeure à l'employeur par lettre recommandée avec AR
- Saisir l'ITM via le formulaire de plainte officiel dans les 15 jours
- Solliciter l'intervention du CET pour une médiation
- Constituer un dossier complet (documents, échanges, témoignages)
- En cas d'échec de la médiation, introduire une action judiciaire

Pratiques et recommandations

Pour optimiser les chances de succès :

- Conserver systématiquement toutes les preuves écrites des échanges
- Informer les délégués du personnel de la situation
- Solliciter l'appui des organisations syndicales agréées
- Faire certifier les traductions des documents étrangers
- Privilégier initialement une résolution amiable via le CET

Cadre juridique

- Article [L.251-1](#) du Code du travail : interdiction des discriminations
- Article [L.251-2](#) : définition des discriminations directes et indirectes
- Article [L.253-1](#) : sanctions pénales (251 à 50.000 euros)
- Article [L.253-2](#) : nullité des actes discriminatoires
- Article [L.271-1](#) : compétences de l'ITM
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création du CET

La charge de la preuve est aménagée : le salarié doit présenter des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, après quoi il incombe à l'employeur de prouver l'absence de discrimination ou de justifier objectivement sa décision (Art. [L.253-3](#)).

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.