

Comment gérer un cas de discrimination indirecte lié à la structure familiale LGBTQIA+ ?

Réponse courte

En cas de discrimination indirecte liée à la structure familiale LGBTQIA+, l'employeur doit immédiatement mener une enquête objective, documenter la situation et prendre des mesures correctives dans un délai de 15 jours ouvrables suivant le signalement. La charge de la preuve est partagée : le salarié doit présenter des faits laissant présumer une discrimination, tandis que l'employeur doit prouver l'absence de violation du principe d'égalité de traitement (Art. [L.253-2](#)).

Définition

La discrimination indirecte se caractérise par une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de leur structure familiale, comparativement à d'autres personnes (Art. [L.251-1 \(2\)](#)). Cette définition s'applique spécifiquement aux situations où les mesures désavantagent de fait les familles LGBTQIA+, même sans intention discriminatoire.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter les conditions suivantes pour le traitement d'un cas de discrimination :

- Garantir la confidentialité absolue de la procédure (Art. [L.251-4](#))
- Assurer la protection du plaignant contre toutes représailles (Art. [L.271-1](#))
- Informer et consulter la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))
- Documenter chaque étape de la procédure (Art. [L.251-5](#))
- Respecter les délais légaux d'intervention (Art. [L.252-1](#))

Modalités pratiques

La procédure de traitement doit suivre ces étapes précises :

- Réception et enregistrement écrit du signalement sous 24 heures
- Information de la délégation du personnel sous 48 heures
- Ouverture d'une enquête interne sous 5 jours ouvrables
- Consultation possible du Centre pour l'égalité de traitement
- Mise en place des mesures correctives sous 15 jours ouvrables
- Notification écrite des décisions aux parties concernées

Pratiques et recommandations

Pour une gestion efficace et préventive :

- Établir une procédure de signalement claire et accessible
- Former régulièrement l'encadrement à la détection des discriminations indirectes
- Réaliser des audits préventifs des politiques RH et des pratiques internes
- Adapter systématiquement les formulaires et communications pour inclure toutes les structures familiales
- Mettre en place un système de traçabilité des signalements
- Prévoir un accompagnement psychologique si nécessaire

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Art. [L.251-1](#) : définition et interdiction des discriminations
 - Art. [L.251-4](#) : obligation de confidentialité
 - Art. [L.251-5](#) : documentation obligatoire
 - Art. [L.252-1](#) : délais d'intervention
 - Art. [L.253-2](#) : partage de la charge de la preuve
 - Art. [L.271-1](#) : protection contre les représailles
 - Art. [L.414-3](#) : consultation des représentants du personnel
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement (mise à jour 2025)
- Règlement grand-ducal du 15 décembre 2024 relatif aux procédures anti-discrimination

Le non-respect des obligations légales en matière de traitement des discriminations expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 50 000 euros (Art. [L.254-1](#)) et à des dommages-intérêts pour le préjudice subi par le salarié.

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.