# Comment répondre à une réclamation interne pour discrimination ?

## Réponse courte

Par écrit, sur le fond, et sans laisser courir le temps. Une réclamation pour discrimination place l'entreprise sous le régime de l'article **L.253-2** : dès que le salarié établit des faits permettant de présumer une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité.

La réponse doit donc **produire les éléments objectifs** de la décision contestée — critères appliqués, comparaison avec des situations analogues, chronologie — et non se borner à contester la qualification. Une dénégation générale ne satisfait pas à cette charge.

Aucune mesure défavorable ne doit accompagner la réclamation. L'article **L.253-1** frappe de nullité de plein droit toute mesure prise en réaction à une protestation, une plainte ou un témoignage, licenciement compris.

## Définition

La **réclamation interne** est la démarche par laquelle un salarié conteste une décision en invoquant un critère prohibé. Elle n'est soumise à aucune forme et ne conditionne aucune action en justice.

La **charge de la preuve renversée** est le mécanisme de l'article L.253-2 : le salarié établit des faits, l'employeur prouve l'absence de violation. Elle ne s'applique pas aux procédures pénales.

## Conditions d’exercice

Ce que l'employeur doit produire dépend de la décision contestée.

| Décision contestée | Éléments à produire |
|---|---|
| **Refus de congé** | Date de réception du recommandé, motif tiré de la forme ou du délai |
| **Refus d'une formule aménagée** | Contraintes d'organisation, traitement des demandes comparables |
| **Évaluation défavorable** | Objectifs fixés, période évaluée, ajustement à la présence effective |
| **Absence de promotion** | Critères appliqués, profil retenu, comparaison objective |
| **Écart de rémunération** | Grille appliquée, ancienneté, éléments objectifs de différenciation |
| **Non-renouvellement d'un contrat** | Motif tenant au poste et non à la personne |


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

## Modalités pratiques

Le traitement suit une chronologie qui doit rester lisible a posteriori.

| Étape | Contenu |
|---|---|
| **Accusé de réception** | Daté, confirmant la prise en charge |
| **Instruction** | Recueil des pièces contemporaines de la décision |
| **Absence de mesure défavorable** | Aucune décision touchant le réclamant pendant l'instruction |
| **Réponse écrite** | Motivée, produisant les éléments objectifs |
| **Correction éventuelle** | Si la réclamation est fondée, la mesure est rapportée |
| **Information sur les voies de recours** | ITM, Centre pour l'égalité de traitement, tribunal du travail |
| **Conservation** | Dossier complet, y compris les pièces à décharge |

## Pratiques et recommandations

La preuve doit exister avant la réclamation, pas après. Le renversement de la charge fait porter sur l'entreprise la démonstration de l'objectivité de sa décision : les critères consignés au moment où elle a été prise valent, ceux reconstitués ensuite se voient et affaiblissent la position.

« Mettre à distance » le réclamant est le second piège. Retirer un dossier, modifier un périmètre, différer un entretien pendant l'instruction constituent objectivement des mesures défavorables et tombent sous la nullité de l'article L.253-1, sans qu'il soit besoin de démontrer une intention de représailles.

Reconnaître une erreur coûte moins cher que la défendre. Une décision rapportée avant toute saisine éteint le grief ; la même décision maintenue puis annulée par le juge se paie en indemnités, en temps et en effet sur le reste du personnel, qui observe la manière dont l'entreprise traite ces réclamations.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.253-2** | Charge de la preuve à l'employeur ; exclusion des procédures pénales |
| **Art. L.253-1** | Nullité des représailles contre le réclamant et le témoin ; référé dans les 15 jours |
| **Art. L.241-8** | Même protection contre les représailles en matière d'égalité entre hommes et femmes |
| **Art. L.253-3** | Nullité des clauses contraires au principe d'égalité |
| **Art. L.251-1 et L.251-2** | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ; champ d'application |
| **Art. L.241-1** | Discrimination fondée sur le sexe et l'état matrimonial ou familial |
| **Art. L.254-1** | Contrôle de l'application par l'ITM |
| **Art. L.253-4** | Intervention des syndicats et des associations |
| **Code pénal, art. 454 et 455** | Discrimination : critères et peine |

Une réclamation interne ne suspend aucun délai judiciaire. Le salarié qui subit un licenciement pendant l'instruction dispose des mêmes quinze jours pour saisir le président de la juridiction 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.