Le règlement interne peut-il imposer une procédure préalable avant une plainte pour discrimination ?

Réponse courte

Il peut l'organiser, il ne peut pas la rendre obligatoire. Une clause qui subordonnerait la saisine de l'Inspection du travail et des mines, du Centre pour l'égalité de traitement ou du tribunal du travail à l'épuisement d'une voie interne entraverait un droit d'ordre public et tomberait sous la nullité de l'article **L.253-3**.

Le risque n'est pas seulement théorique. Les délais du contentieux du travail sont **très brefs** : quinze jours pour demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité d'un licenciement. Une procédure interne présentée comme un préalable les consomme et prive le salarié de son recours le plus efficace.

Une procédure interne bien conçue reste utile, à une condition : qu'elle soit annoncée comme **facultative** et qu'elle rappelle expressément que les délais légaux continuent de courir pendant son déroulement.

Définition

La **clause de préalable** est la stipulation qui conditionne l'exercice d'une action à une démarche antérieure. En matière de droits d'ordre public, elle est sans effet.

La **nullité de l'article L.253-3** frappe toute disposition d'un contrat, d'une convention individuelle ou collective ou d'un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité de traitement. Elle opère de plein droit, sans qu'aucune plainte soit nécessaire.

Conditions d’exercice

Une clause s'apprécie sur son effet, non sur sa formulation.

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

Clause	Validité
« Toute réclamation doit d'abord être adressée au service RH »	Valable si présentée comme une faculté
« La saisine externe n'est possible qu'après réponse interne »	Nulle : entrave un droit
« Le salarié s'engage à ne pas saisir l'ITM avant... »	Nulle
« Les délais de recours sont suspendus pendant la procédure interne »	Sans effet : les délais légaux ne se suspendent pas conventionnellement
« Le signalement peut être adressé au référent désigné »	Valable
« Les voies de recours externes sont rappelées ci-après »	Valable et recommandée

Modalités pratiques

Ce qu'un règlement interne peut utilement contenir tient en quelques lignes.

Élément	Rédaction utile
Canal interne	Identifié, avec un interlocuteur nommé ou une fonction
Caractère facultatif	Écrit explicitement
Délais légaux	Rappelés, notamment les 15 jours du référé
Voies externes	ITM, Centre pour l'égalité de traitement, tribunal du travail, CNPD
Protection du réclamant et du témoin	Rappel de la nullité des représailles
Confidentialité	Périmètre de diffusion précisé
Consultation	Délégation du personnel associée avant adoption

Pratiques et recommandations

Une clause de préalable se retourne contre son auteur. Elle est inopposable au salarié, elle ne protège donc de rien ; en revanche, si elle a effectivement retardé une saisine, elle devient l'élément qui démontre que l'entreprise a fait obstacle à l'exercice d'un droit — exactement ce que l'article L.253-1 sanctionne lorsqu'il vise les mesures prises en réaction à une plainte.

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

Le rappel des délais est le service le plus utile qu'un règlement puisse rendre. Peu de salariés savent que le référé se compte en quinze jours ; l'écrire dans le document interne coûte une ligne, désamorce le grief d'information retenue et n'affaiblit en rien la position de l'entreprise.

La procédure interne garde tout son sens comme voie rapide. Beaucoup de réclamations se règlent en quelques jours par un écrit et une correction ; ce qui est prohibé n'est pas de la proposer, c'est de la présenter comme un passage obligé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.253-3	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité, y compris dans un règlement d'entreprise
Art. L.253-1	Nullité des représailles ; requête au président dans les 15 jours
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.253-4	Voies de recours ouvertes aux syndicats et aux associations
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'ITM
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Nullité du licenciement pendant la période protégée ; 15 jours
Art. L.246-3, paragraphe (3)	Mesures de prévention, dont les moyens mis à disposition des victimes
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel

Aucune stipulation ne peut suspendre un délai légal de recours. Une clause qui l'affirme est doublement inutile : elle est sans effet, et elle induit le salarié en erreur sur l'étendue de ses droits.

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.