

Que doit faire l'employeur lorsqu'un salarié LGBTQIA+ signale une plainte interne liée à la parentalité ou à l'identité ?

Réponse courte

L'employeur doit accuser réception de la plainte, garantir la confidentialité du traitement et diligenter sans délai une enquête interne impartiale pour établir les faits. Il doit auditionner les parties concernées, recueillir les éléments probants et, si nécessaire, prendre des mesures conservatoires pour protéger le salarié plaignant.

À l'issue de l'enquête, l'employeur doit communiquer une décision motivée au salarié et mettre en œuvre, le cas échéant, des mesures correctives ou disciplinaires. Il doit documenter l'ensemble de la procédure, assurer la traçabilité, veiller à l'absence de représailles et garantir l'égalité de traitement tout au long du processus.

Définition

Une plainte interne liée à la parentalité ou à l'identité d'un salarié LGBTQIA+ correspond à toute réclamation adressée à l'employeur concernant des faits de discrimination, de harcèlement, de traitement inégal ou d'atteinte aux droits, fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation familiale du salarié. Ces plaintes peuvent concerner l'accès aux droits parentaux, l'aménagement du temps de travail, l'accès aux congés, ou des comportements discriminatoires de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques.

La plainte vise à signaler une atteinte réelle ou supposée aux droits garantis par le Code du travail luxembourgeois, notamment en matière d'égalité de traitement et de protection contre les discriminations. Elle peut être formulée par tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Conditions d'exercice

Tout salarié peut déposer une plainte interne dès qu'il estime être victime d'un traitement défavorable en lien avec son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre ou sa parentalité. La plainte peut être formulée par écrit, oralement ou par voie électronique, sans formalisme imposé par la loi, mais la traçabilité est fortement recommandée pour garantir la preuve du signalement.

L'employeur est tenu de traiter la plainte avec diligence, indépendamment du mode de communication choisi par le salarié. La protection contre les représailles s'applique dès le dépôt de la plainte, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être assurées tout au long de la procédure.

Modalités pratiques

Dès réception de la plainte, l'employeur doit accuser réception et garantir la confidentialité du traitement. Il doit diligenter une enquête interne sans délai, en désignant une personne compétente et impartiale (service RH, référent égalité, etc.) pour la gestion de la plainte.

L'enquête doit permettre d'établir les faits, d'auditionner les parties concernées et de recueillir tout élément probant. Si la situation l'exige, des mesures conservatoires doivent être prises (éloignement temporaire, changement d'équipe, etc.) pour protéger le salarié plaignant. À l'issue de l'enquête, une décision motivée doit être communiquée au salarié plaignant, et, le cas échéant, des mesures correctives ou disciplinaires doivent être mises en œuvre.

L'ensemble de la procédure doit être documenté afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec les obligations légales. La confidentialité des échanges et des décisions doit être strictement respectée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de traitement des plaintes, accessible à tous les salariés, et de désigner un référent diversité ou égalité. La sensibilisation régulière du personnel à la non-discrimination et à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ est essentielle pour prévenir les situations conflictuelles.

L'employeur doit veiller à l'égalité d'accès aux droits parentaux (congé parental, congé d'accueil, congé d'adoption) pour tous les salariés, indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre, conformément aux articles [L.234-43](#) et suivants du Code du travail. Il est conseillé de solliciter le Centre pour l'égalité de traitement (CET) en cas de doute sur la qualification des faits ou la procédure à suivre.

Toute communication ou décision relative à la plainte doit rester confidentielle. L'employeur doit également s'assurer que le salarié plaignant ne subit aucune mesure de représailles, directe ou indirecte.

Cadre juridique

- **Articles [L.241-1](#) à [L.241-7](#) du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation familiale.
- **Article [L.245-1](#) du Code du travail** : Protection contre toute mesure de représailles liée à une plainte ou à un témoignage.
- **Articles [L.234-43](#) et suivants du Code du travail** : Égalité d'accès aux droits parentaux (congé parental, congé d'accueil, congé d'adoption).
- **Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** : Application aux situations impliquant des salariés LGBTQIA+.
- **Obligation générale de l'employeur** : Assurer un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement, sous peine de sanctions civiles et pénales.

L'employeur qui omet de traiter une plainte interne liée à la parentalité ou à l'identité d'un salarié LGBTQIA+ engage sa responsabilité civile et pénale. Il est impératif de garantir la confidentialité, la célérité et l'impartialité de la procédure. Toute mesure de représailles à l'encontre du plaignant est strictement interdite et sanctionnée par la loi.

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.