Quelle documentation constituer pour se défendre d'un grief de discrimination ?

Réponse courte

Celle qui existait **avant** le grief. L'article **L.253-2** renverse la charge de la preuve dès que le salarié établit des faits permettant de présumer une discrimination : l'employeur doit alors prouver l'absence de violation, ce qu'aucune reconstitution postérieure ne permet de faire de manière convaincante.

Trois catégories comptent. Les **décisions motivées** au moment où elles sont prises ; les **procédures écrites** montrant que la même règle s'applique à tous ; les **traces de consultation** de la délégation du personnel, exigées par les articles L.246-3 et L.261-2.

Une quatrième s'y ajoute pour la prévention du harcèlement : l'article **L.246-3, paragraphe (3)**, impose des mesures déterminées après consultation, dont l'absence est sanctionnée par une amende de 251 à 2 500 euros au titre de l'article L.246-7.

Définition

Le **dossier de preuve** est l'ensemble des écrits contemporains des décisions, permettant d'établir qu'elles reposaient sur un motif étranger au critère invoqué.

La **comparabilité** est ce que le juge examine : deux situations analogues ont-elles reçu le même traitement ? Elle se démontre par des dossiers, pas par des déclarations d'intention.

Conditions d’exercice

Chaque type de grief appelle des pièces différentes.

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

Grief	Pièces utiles
Refus de congé	Recommandé, avis de réception, motif écrit tiré de la forme ou du délai
Refus d'une formule aménagée	Contraintes d'organisation, traitement de demandes comparables
Évaluation défavorable	Objectifs fixés et révisés, période évaluée, ajustement à la présence
Absence de promotion	Critères arrêtés avant la décision, profil retenu
Écart de rémunération	Grille appliquée, éléments objectifs de différenciation
Harcèlement	Mesures de prévention, procès-verbal de consultation, enquête, évaluation interne
Traitement de données	Information préalable, durées de conservation, habilitations

Modalités pratiques

Le dossier se constitue au fil de l'eau, jamais au moment du litige.

Pratique	Contenu
Motivation écrite	Rédigée au moment de la décision, datée
Trame homogène	Même formulaire et même grille pour des situations comparables
Procès-verbaux	Consultation de la délégation, avec ordre du jour et avis
Registre des demandes	Dates de réception, formules demandées, suites données
Politique de conservation	Durées définies, suppression effective
Revue périodique	Motifs de refus, délais de traitement, libellés des formulaires
Archivage	Accessible en cas de contrôle, sans données inutiles

Pratiques et recommandations

Le réflexe de tout conserver produit l'effet inverse de celui recherché. Un dossier volumineux contenant des pièces sans finalité — copies d'actes, notes personnelles, échanges informels — fournit surtout à la partie adverse le matériau de son argumentation, alors qu'une décision motivée d'une page suffit à établir l'objectivité.

Les procès-verbaux de consultation sont la pièce la plus facile à produire et la plus souvent manquante. L'article L.246-3 place la consultation **en amont** de la détermination des mesures : sans trace datée, le dispositif est irrégulier dans son processus, quel que soit son contenu.

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

Le meilleur indicateur d'un dossier solide est sa banalité. Si le traitement d'un dossier atypique est identique à celui des autres — mêmes pièces, mêmes délais, même formulation — la démonstration se fait seule ; c'est l'écart, et non la décision, qui alimente le grief.

Sur les questions de parentalité, la pièce la plus décisive est souvent la plus banale. Le motif écrit d'un refus de congé parental — visant la forme ou le délai, jamais la composition du couple — suffit à établir l'objectivité de la décision, là où un dossier accumulant des justificatifs sur la filiation ou la situation familiale du salarié fournit surtout des griefs. Le dossier de preuve utile est celui qui documente la décision, non la famille.

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
Art. L.253-3	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité
Art. L.246-3, paragraphes (3) et (4)	Mesures de prévention après consultation ; évaluation interne
Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros en cas d'omission
Art. L.261-2	Information préalable du salarié et de la délégation
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.234-45, paragraphe (3)	Motifs de refus admis
RGPD, article 5	Minimisation et limitation de la conservation

Un dossier construit après la réclamation se reconnaît à ses dates. La seule preuve utile est celle qui a été écrite au moment où la décision a été prise.

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.