

Quelles voies de recours une salariée victime de discrimination liée à la grossesse peut-elle exercer au Luxembourg ?

Réponse courte

La salariée victime de discrimination liée à la grossesse dispose de plusieurs voies de recours. Elle peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel et moral. En cas de licenciement pendant la grossesse, elle peut demander au président du tribunal du travail de constater la **nullité du licenciement** et d'ordonner sa réintégration sous 15 jours.

Elle peut solliciter l'assistance du [Centre pour l'Égalité de Traitement](#) pour un avis et un accompagnement. Le régime probatoire est favorable : l'art. [L.253-2](#) prévoit le renversement de la charge de la preuve une fois la présomption établie. La voie pénale est aussi ouverte avec des peines d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et une amende de 251 à 25 000 euros.

Définition

Les voies de recours en matière de discrimination liée à la grossesse regroupent l'ensemble des **actions judiciaires et extrajudiciaires** à disposition de la salariée pour faire constater et sanctionner une atteinte au principe d'égalité de traitement. Elles comprennent les actions civiles devant le **tribunal du travail**, les procédures d'urgence et la saisine du **Centre pour l'Égalité de Traitement**.

Conditions d'exercice

Les voies de recours sont accessibles sous les conditions suivantes.

Condition	Détail
Qualité pour agir	Salariée ou candidate à un emploi victime de discrimination liée à la grossesse
Fait discriminatoire	Licenciement, refus d'embauche, sanction, refus de promotion fondé sur la grossesse
Délai pour la nullité	15 jours suivant le licenciement pour saisir le président du tribunal du travail
Preuve	Établir des faits laissant présumer la discrimination (art. L.253-2)
Protection contre les représailles	Art. L.253-1 interdit les représailles pour avoir exercé un recours

Modalités pratiques

Les différentes voies de recours suivent des procédures distinctes.

Voie de recours	Détail
Tribunal du travail (fond)	Action en dommages-intérêts pour discrimination
Président du tribunal du travail (urgence)	Constatation de nullité du licenciement et réintégration (art. L.337-1)
Centre pour l'Égalité de Traitement	Avis, recommandations et accompagnement de la victime
Voie pénale	Plainte pour infraction aux art. L.337-1 et L.338-4
Inspection du Travail	Signalement des infractions aux dispositions de protection de la maternité

Pratiques et recommandations

Constituer un dossier de preuves dès l'apparition des premiers signes de discrimination permet de renforcer la position de la salariée en justice.

Contacteur le Centre pour l'Égalité de Traitement en amont d'une action judiciaire offre un accompagnement gratuit et des conseils spécialisés.

Respecter le délai de 15 jours pour demander la nullité du licenciement est impératif car ce délai est de rigueur.

Conserver tous les échanges écrits avec l'employeur constitue un élément probatoire déterminant dans le cadre du renversement de la charge de la preuve.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.253-1	Protection contre les représailles
Art. L.253-2	Aménagement de la charge de la preuve
Art. L.337-1	Nullité du licenciement et procédure de réintégration
Art. L.338-4	Sanctions pénales

La salariée est protégée contre les représailles lorsqu'elle exerce un recours contre une discrimination liée à la grossesse. Le délai de 15 jours pour demander la nullité du licenciement est impératif et court à compter de la résiliation du contrat.

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.