

Quel est le rôle du Centre pour l'Égalité de Traitement dans les litiges liés à la grossesse en entreprise ?

Réponse courte

Le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) est un organisme indépendant créé par la loi du 28 novembre 2006 qui intervient dans les litiges liés à la discrimination fondée sur la grossesse. Le CET peut **recevoir les réclamations** des salariées victimes de discrimination et analyser la situation au regard du principe d'égalité de traitement. Il émet des **avis et recommandations** non contraignants à destination de l'employeur et de la salariée.

Le CET peut **accompagner la victime** dans ses démarches administratives et judiciaires, notamment en l'orientant vers les voies de recours juridictionnelles. Il dispose d'un pouvoir d'**information et de sensibilisation** sur les droits en matière d'égalité de traitement. Le CET ne peut toutefois pas imposer de sanctions ni se substituer au tribunal du travail.

Définition

Le Centre pour l'Égalité de Traitement est un **organisme public indépendant** institué par la loi du 28 novembre 2006 transposant les directives européennes en matière d'égalité de traitement. Sa mission principale est de promouvoir, analyser et surveiller l'**égalité de traitement** entre toutes les personnes sans discrimination, y compris celle fondée sur le **sexe et la grossesse**.

Questions fréquentes

Comment saisir le Centre pour l'Égalité de Traitement ?

La saisine se fait par réclamation écrite ou orale auprès du CET. L'intervention est entièrement gratuite et accessible à toute personne s'estimant victime de discrimination, salariée ou candidate à l'embauche. Aucune condition d'ancienneté ni d'affiliation n'est requise.

L'avis du CET peut-il être utilisé en justice ?

Oui, l'avis du CET peut être produit en justice comme élément de preuve dans le cadre du renversement de la charge de la preuve. Bien que non contraignant, il peut étayer la présomption de discrimination devant le tribunal du travail luxembourgeois.

La saisine du CET suspend-elle les délais de recours ?

Non, la saisine du CET ne suspend pas les délais de recours devant le tribunal du travail. La salariée doit donc veiller à respecter les délais de 8 jours et 15 jours prévus par l'art. L. 337-1 même en cas de saisine parallèle du CET.

Le CET peut-il imposer des sanctions à l'employeur ?

Non, le CET ne peut pas imposer de sanctions ni se substituer au tribunal du travail. Ses avis et recommandations sont non contraignants. Le CET dispose uniquement d'un pouvoir d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des victimes dans leurs démarches juridiques.

Quel est le rôle du Centre pour l'Égalité de Traitement dans les litiges de grossesse ?

Le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) est un organisme indépendant créé par la loi du 28 novembre 2006. Il reçoit les réclamations des salariées victimes de discrimination, analyse la situation au regard du principe d'égalité de traitement et émet des avis et recommandations.

Conditions d'exercice

L'intervention du CET est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Compétence matérielle	Discriminations fondées sur le sexe, y compris la grossesse
Qualité du demandeur	Toute personne s'estimant victime de discrimination (salariée, candidate)
Forme de la saisine	Réclamation écrite ou orale auprès du CET
Gratuité	Intervention entièrement gratuite
Limites	Ne peut pas imposer de sanctions ni trancher un litige

Modalités pratiques

L'accompagnement par le CET suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Réception de la réclamation	La salariée expose sa situation de discrimination
Analyse du dossier	Le CET examine les faits au regard du principe d'égalité de traitement
Émission d'un avis	Avis motivé sur l'existence ou non d'une discrimination
Recommandations	Suggestions de mesures correctives à l'employeur
Accompagnement	Orientation vers le tribunal du travail ou l'Inspection du Travail si nécessaire

Pratiques et recommandations

Contacteur le CET dès les premiers signes de discrimination permet de bénéficier d'un accompagnement professionnel et gratuit avant d'engager une procédure judiciaire.

Fournir un dossier documenté au CET facilite l'analyse et renforce la pertinence de l'avis émis.

Prendre en considération les recommandations du CET en tant qu'employeur démontre une volonté de conformité et peut constituer un élément favorable en cas de litige ultérieur.

Intégrer les préconisations du CET dans les politiques internes de l'entreprise contribue à prévenir les discriminations futures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Principe d'égalité de traitement et interdiction des discriminations
Art. L.253-1	Protection contre les représailles
Art. L.253-2	Aménagement de la charge de la preuve
Loi du 28 novembre 2006	Création du Centre pour l'Égalité de Traitement

Le CET constitue une voie de recours non contentieuse complémentaire à l'action judiciaire. Ses avis, bien que non contraignants, peuvent être produits en justice comme éléments de preuve dans le cadre du renversement de la charge de la preuve. La saisine du CET ne suspend pas les délais de recours devant le tribunal 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.