

Quel est le rôle du délégué à l'égalité dans une entreprise ?

Réponse courte

Le délégué à l'égalité en entreprise au Luxembourg a pour rôle principal de promouvoir l'**égalité de traitement** et des chances entre les femmes et les hommes, en veillant à l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les domaines de l'embauche, de la rémunération, de la formation, de la promotion et des conditions de travail. Il agit comme interlocuteur privilégié sur toutes les questions d'égalité entre les sexes, prévient, détecte et aide à résoudre les situations discriminatoires, et veille au respect des principes d'égalité et de non-discrimination dans tous les processus internes.

Il accompagne et assiste les salariés s'estimant victimes de discrimination, formule des observations et propositions à l'employeur, et peut saisir l'Inspection du travail en cas de manquement. Le délégué à l'égalité dispose d'un accès aux informations nécessaires à sa mission, bénéficie d'un **crédit d'heures** spécifique et d'une **protection contre le licenciement**, et doit pouvoir exercer ses fonctions sans entrave.

Définition

Le délégué à l'égalité est un représentant du personnel désigné dans les entreprises luxembourgeoises comptant au moins 15 salariés, conformément à l'article L.414-15 du Code du travail. Sa mission principale est de promouvoir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, en veillant à l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de promotion et de conditions de travail.

Il agit comme interlocuteur privilégié pour toutes les questions relatives à l'égalité entre les sexes et contribue à la prévention, la détection et la résolution des situations discriminatoires. Le délégué à l'égalité veille également au respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination dans l'ensemble des processus internes de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment le délégué à l'égalité peut-il intervenir lorsqu'un salarié s'estime victime de discrimination ?

Le délégué à l'égalité peut accompagner et assister le salarié s'estimant victime de discrimination lors d'entretiens ou de procédures internes. Il peut également formuler des observations et des propositions à l'employeur sur toute question d'égalité entre les sexes, et saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de manquement constaté.

Dans quelles entreprises la désignation d'un délégué à l'égalité est-elle obligatoire au Luxembourg ?

La désignation d'un délégué à l'égalité est obligatoire dans toutes les entreprises occupant au moins 15 salariés, conformément à l'article L. 414-15 du Code du travail. Elle intervient lors des élections de la délégation du personnel, et le membre désigné doit donner son accord préalable.

Quel est le rôle principal du délégué à l'égalité dans une entreprise au Luxembourg ?

Le délégué à l'égalité a pour mission principale de promouvoir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, en veillant à l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les domaines de l'embauche, de la rémunération, de la formation, de la promotion et des conditions de travail. Il est désigné parmi les membres effectifs ou suppléants de la délégation du personnel, conformément à l'article L. 414-15 du Code du travail.

Quelle est la durée du mandat du délégué à l'égalité au Luxembourg ?

Le mandat du délégué à l'égalité correspond à la durée du mandat de la délégation du personnel, soit 5 ans. À l'issue de cette période, une nouvelle désignation intervient lors des élections sociales suivantes, dans le cadre de la réunion constitutive de la nouvelle délégation.

Quelle protection contre le licenciement le délégué à l'égalité bénéficie-t-il au Luxembourg ?

Le délégué à l'égalité bénéficie de la même protection renforcée contre le licenciement que les autres membres de la délégation du personnel, en vertu de l'article L. 415-11 du Code du travail. Il dispose également d'un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de ses missions, distinct du crédit d'heures général de la délégation.

Quelles conséquences encourt l'employeur qui entrave les missions du délégué à l'égalité ?

L'entrave à l'exercice des missions du délégué à l'égalité ou le non-respect de ses prérogatives expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires. L'employeur doit notamment garantir au délégué l'accès aux informations nécessaires à sa mission, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles prévue aux articles L. 414-17 et L. 261-1 et suivants.

Conditions d'exercice

La désignation du délégué à l'égalité intervient lors des élections de la délégation du personnel dans les entreprises de 15 salariés et plus.

Condition	Détail
Seuil d'application	Entreprises de 15 salariés et plus
Mode de désignation	Lors des élections de la délégation du personnel, parmi les membres effectifs ou suppléants
Accord requis	Le membre désigné doit donner son accord
Durée du mandat	Durée du mandat de la délégation, soit 5 ans
Protection contre le licenciement	Identique à celle des autres membres de la délégation (art. L.415-11)
Crédit d'heures	Crédit spécifique pour l'exercice des missions, distinct du crédit général

Modalités pratiques

Le délégué à l'égalité dispose de droits et prérogatives précis pour exercer sa mission.

Modalité	Règle
Accès à l'information	Accès à tous les documents nécessaires, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données (art. L.414-17 et L.261-1 et s.)
Observations et propositions	Peut formuler des observations et propositions à l'employeur sur toute question d'égalité entre les sexes
Assistance aux salariés	Peut accompagner un salarié s'estimant victime de discrimination lors d'entretiens ou de procédures internes
Saisine de l'ITM	Possible en cas de manquement constaté
Formation	Participation à des actions de sensibilisation ou de formation sur l'égalité professionnelle

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **collaborer activement** avec le délégué à l'égalité, notamment en facilitant l'accès à l'information et en associant ce dernier à l'élaboration des politiques internes en matière d'égalité. L'organisation de **réunions régulières** entre la direction et le délégué à l'égalité permet d'anticiper et de traiter efficacement les situations à risque.

Il est conseillé de **formaliser les procédures internes** de traitement des réclamations relatives à l'égalité et de prévoir des actions de formation à destination des managers et du personnel. La communication sur le rôle et les missions du délégué à l'égalité doit être assurée auprès de l'ensemble des salariés. L'employeur doit également veiller à l'**égalité de traitement** et à la traçabilité des actions menées, conformément aux principes généraux du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-15 à L.414-18	Désignation, missions et moyens du délégué à l'égalité
Art. L.415-11	Protection contre le licenciement
Art. L.241-1 à L.241-8	Égalité de traitement entre femmes et hommes
Art. L.261-1 et s.	Protection des données à caractère personnel
Principes généraux	Égalité de traitement et non-discrimination issus du Code du travail

L'entrave à l'exercice des missions du délégué à l'égalité ou le non-respect de ses prérogatives expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires. Il est essentiel d'intégrer le délégué à l'égalité dans toutes les démarches relatives à l'égalité professionnelle et de garantir la traçabilité des actions pour limiter les risques contentieux.

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.