

L'entreprise doit-elle mettre en place un plan d'égalité ou d'inclusion via les IRP ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il n'existe **pas d'obligation légale** d'élaborer un plan d'égalité formalisé comparable à l'index égalité professionnelle français. L'obligation de transmettre un tel plan à l'ITM n'est pas prévue par le Code du travail luxembourgeois. Cette confusion avec le droit français doit être évitée.

Le cadre légal luxembourgeois repose sur deux piliers : le **délégué à l'égalité** désigné par la délégation du personnel (art. L.414-15), qui a pour mission de défendre l'égalité de traitement et peut proposer des mesures à l'employeur, et les **obligations de concertation** dans les entreprises d'au moins 150 salariés (art. L.414-9), qui prévoient un accord commun sur certaines décisions. Il n'existe pas d'obligation légale de transmettre un plan d'égalité à l'ITM.

Définition

Un **plan d'égalité** vise à identifier, prévenir et corriger les inégalités de traitement entre les salariés, en particulier en matière de genre, d'origine, d'âge, de handicap ou d'orientation sexuelle. Un **plan d'inclusion** a pour objectif de favoriser la diversité et l'intégration de toutes les catégories de salariés au sein de l'entreprise.

Les **instances représentatives du personnel** (IRP), principalement la délégation du personnel, sont des organes élus chargés de représenter les intérêts collectifs des salariés auprès de l'employeur. Elles jouent un rôle consultatif et d'initiative sur les questions d'égalité et d'inclusion.

Questions fréquentes

Dans quelles entreprises une concertation obligatoire sur l'égalité est-elle prévue au Luxembourg ?

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur et la délégation du personnel sont tenus de décider d'un commun accord des programmes de formation professionnelle continue, conformément à l'article L. 414-9 du Code du travail. Cette concertation obligatoire ne constitue pas pour autant une obligation d'élaborer un plan d'égalité formalisé.

Les entreprises luxembourgeoises sont-elles légalement obligées d'élaborer un plan d'égalité formalisé ?

Non, il n'existe pas d'obligation légale au Luxembourg d'élaborer un plan d'égalité formalisé, ni de le transmettre à l'ITM. Cette obligation n'est pas prévue par le Code du travail luxembourgeois et ne doit pas être confondue avec des dispositifs similaires existant en droit français.

Quel est le rôle du délégué à l'égalité désigné par la délégation du personnel au Luxembourg ?

Le délégué à l'égalité, désigné par la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 15 salariés (art. L. 414-15), a pour mission de défendre l'égalité de traitement et de proposer des mesures à l'employeur. Il agit comme interlocuteur privilégié sur les questions d'égalité de traitement, sans que la loi n'impose à l'employeur d'adopter un plan formalisé.

Quels principes d'égalité s'imposent à toutes les entreprises au Luxembourg indépendamment de leur taille ?

Le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination s'applique à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, conformément aux articles L. 241-1 à L. 241-10 et L. 251-1 du Code du travail et à la loi du 28 novembre 2006. Ces obligations générales de non-discrimination couvrent notamment le genre, l'origine, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.

Une entreprise luxembourgeoise peut-elle mettre en place volontairement un plan d'égalité avec les IRP ?

Oui, même en l'absence d'obligation légale, il est recommandé aux entreprises d'engager un dialogue structuré avec les IRP sur les thématiques d'égalité et d'inclusion. L'élaboration volontaire d'un plan d'égalité peut contribuer à prévenir les risques de discrimination et à améliorer le climat social, sous réserve de documenter toutes les démarches entreprises.

Conditions d'exercice

Le périmètre des obligations légales varie selon la taille de l'entreprise.

Critère	Entreprises ? 150 salariés	Entreprises < 150 salariés
Plan d'égalité formalisé	Pas d'obligation légale au Luxembourg	Pas d'obligation légale au Luxembourg
Plan d'inclusion	Pas d'obligation légale générale	Pas d'obligation légale générale
Délégué à l'égalité	Obligatoire : désigné par la délégation du personnel (art. L.414-15)	Obligatoire dès 15 salariés (art. L.414-15)
Concertation obligatoire	Obligatoire sur les décisions listées à l'art. L.414-9	Non applicable
Transmission à l'ITM	Pas d'obligation légale de transmettre un plan d'égalité	Non applicable
Principe d'égalité de traitement	S'applique à tous les salariés	S'applique à tous les salariés

Modalités pratiques

En pratique, les actions d'égalité au sein des IRP reposent sur les mécanismes prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Action	Base légale et contenu
Délégué à l'égalité	Désigné lors de la réunion constitutive de la délégation ; émet des avis et propose des mesures à l'employeur (art. L.414-15)
Concertation sur la formation	L'employeur et la délégation décident d'un commun accord des programmes de formation professionnelle continue (art. L.414-9 , 4°)
Initiative de la délégation	La délégation peut proposer des mesures d'égalité ou d'inclusion dans les matières relevant de l'art. L.414-9
Dialogue volontaire	L'employeur peut engager un dialogue structuré avec la délégation sur les thématiques d'égalité, même en l'absence d'obligation légale formelle
Protection des données	Confidentialité des données personnelles utilisées dans les actions d'égalité

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises, même en l'absence d'obligation légale, d'**engager un dialogue structuré** avec les IRP sur les thématiques d'égalité et d'inclusion. L'élaboration volontaire d'un plan d'égalité ou d'inclusion peut contribuer à prévenir les risques de discrimination, à améliorer le climat social et à valoriser l'image de l'entreprise.

Les IRP peuvent être **associées à la réalisation d'un diagnostic**, à la définition des priorités et au suivi des actions. Il est conseillé de **documenter toutes les démarches** entreprises afin d'assurer la traçabilité et de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle. L'employeur doit également veiller à l'égalité de traitement et à l'encadrement humain des processus liés à l'égalité et à l'inclusion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-15	Délégué à l'égalité : désignation par la délégation du personnel, mission de défense de l'égalité de traitement, pouvoir de proposition à l'employeur
Art. L.414-9	Obligations de concertation entre employeur et délégation dans les entreprises d'au moins 150 salariés (notamment sur la formation professionnelle continue)
Art. L.241-1 à L.241-10	Égalité de traitement entre femmes et hommes au travail
Art. L.251-1	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement (transposition des directives européennes)

Au Luxembourg, il n'existe pas d'obligation légale d'élaborer un plan d'égalité formalisé ni de le transmettre à l'[ITM](#) — toute affirmation contraire constitue une confusion avec le droit français. Le cadre légal repose sur le délégué à l'égalité et les obligations de concertation dans les entreprises d'au moins 150 salariés.

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.