

Une politique d'inclusion est-elle obligatoire pour les entreprises au Luxembourg ?

Réponse courte

Aucune obligation légale générale n'impose aux entreprises luxembourgeoises, d'adopter une **politique d'inclusion formalisée**. Cependant, les employeurs doivent impérativement respecter les obligations en matière d'**égalité de traitement**, de **non-discrimination**, de **prévention du harcèlement** et d'**accessibilité**, indépendamment de l'existence d'une politique écrite.

Certaines **obligations spécifiques** existent, comme l'emploi d'au moins une personne reconnue comme **handicapée** pour les entreprises de **25 salariés et plus**, ou la prévention du **harcèlement moral et sexuel**. La formalisation d'une politique d'inclusion reste une **démarche volontaire**, mais elle est fortement recommandée pour structurer les actions, assurer la **traçabilité** et faciliter la preuve de conformité en cas de contrôle ou de litige.

Définition

Une **politique d'inclusion** regroupe l'ensemble des mesures, procédures et engagements formalisés par une entreprise pour garantir l'**égalité de traitement**, la **diversité** et l'intégration de toutes les personnes, indépendamment de leur origine, sexe, handicap, âge, orientation sexuelle, religion ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Elle vise à prévenir toute forme de **discrimination** et à promouvoir un environnement de travail respectueux, ouvert à la diversité, et conforme aux principes d'égalité de traitement. La politique d'inclusion peut prendre la forme d'une **charte**, d'un **règlement interne** ou d'un ensemble de pratiques documentées, et s'inscrit dans la démarche globale de conformité de l'employeur aux obligations légales en matière de non-discrimination.

Questions fréquentes

Pourquoi est-il recommandé de formaliser une politique d'inclusion même si ce n'est pas obligatoire ?

La formalisation d'une politique d'inclusion permet de structurer les actions de prévention, clarifier les procédures de signalement, renforcer la traçabilité des actions et faciliter la preuve de conformité en cas de contrôle ou de litige. Elle constitue également un avantage concurrentiel pour l'attractivité de l'entreprise et répond aux attentes croissantes en matière de diversité.

Que risque une entreprise qui ne respecte pas les obligations d'égalité de traitement au Luxembourg ?

L'absence de politique d'inclusion formalisée n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en cas de discrimination ou de manquement à l'égalité de traitement. L'entreprise peut faire l'objet de contrôles par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et doit pouvoir justifier ses démarches de conformité, notamment pour l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de 25 salariés et plus.

Quelles sont les obligations spécifiques en matière d'inclusion que doivent respecter les entreprises luxembourgeoises ?

Les entreprises de 25 salariés et plus doivent employer au moins une personne reconnue comme handicapée. Tous les employeurs doivent prévenir et sanctionner le harcèlement moral et sexuel, garantir l'égalité de traitement à l'embauche et pendant l'exécution du contrat, et assurer l'accessibilité des postes de travail pour les personnes en situation de handicap depuis juin 2025.

Une politique d'inclusion est-elle obligatoire pour les entreprises au Luxembourg en 2025 ?

Non, aucune obligation légale générale n'impose aux entreprises luxembourgeoises d'adopter une politique d'inclusion formalisée en 2025. Cependant, les employeurs doivent impérativement respecter les obligations en matière d'égalité de traitement, de non-discrimination, de prévention du harcèlement et d'accessibilité, indépendamment de l'existence d'une politique écrite.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, les employeurs sont soumis à des **obligations strictes** en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement, issues notamment du **Code du travail** et de la **loi modifiée du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Il n'existe pas d'obligation générale, pour toutes les entreprises, d'adopter une politique d'inclusion formalisée. Toutefois, certaines **obligations spécifiques** s'appliquent :

- Les entreprises de **25 salariés et plus** doivent employer au moins une personne reconnue comme **personne handicapée**
- Les employeurs doivent prévenir et sanctionner le **harcèlement moral et sexuel**
- Les **conventions collectives** ou accords d'entreprise peuvent imposer des mesures d'inclusion particulières
- Les entreprises doivent se conformer aux nouvelles normes d'**accessibilité** depuis le 28 juin 2025

L'**égalité de traitement**, la **prévention des discriminations** et l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap sont des obligations légales transversales, indépendamment de l'existence d'une politique formalisée.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale générale, la mise en place d'une politique d'inclusion relève d'une **démarche volontaire** de l'employeur, mais elle doit s'inscrire dans le respect des obligations légales existantes.

Les employeurs doivent :

- Garantir l'**égalité de traitement** à l'embauche, pendant l'exécution et à la rupture du contrat de travail
- Prévenir et traiter toute situation de **discrimination** ou de **harcèlement**
- Assurer l'**accessibilité** des postes de travail pour les personnes en situation de handicap
- Tenir à disposition des preuves de conformité (**traçabilité** des actions, documentation des procédures)
- Respecter les nouvelles obligations d'**accessibilité numérique** depuis juin 2025

Pour les entreprises de 25 salariés et plus, l'**obligation d'emploi** d'au moins une personne reconnue comme handicapée s'accompagne de la nécessité de justifier les démarches entreprises en cas de contrôle par l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** aux employeurs de formaliser leur engagement en faveur de l'inclusion par la rédaction d'une **charte** ou d'une **politique interne**, même si cela n'est pas obligatoire.

Cette formalisation permet de :

- Structurer les actions de **sensibilisation**, de **formation** et de prévention des discriminations
- Clarifier les **procédures de signalement** et de traitement des situations à risque
- Renforcer la **traçabilité** des actions et la capacité de l'employeur à démontrer sa conformité en cas de litige
- Favoriser l'**attractivité** de l'entreprise et la **fidélisation** des talents
- Répondre aux attentes croissantes des candidats en matière de **diversité et inclusion**

L'adhésion à la **Charte de la Diversité Lëtzebuerg** (initiative volontaire coordonnée par IMS Luxembourg) peut constituer un premier pas vers une démarche d'inclusion structurée. L'implication de la direction, la consultation des **représentants du personnel** et la communication régulière sur les engagements pris sont des leviers essentiels pour une politique d'inclusion efficace.

Cadre juridique

Le cadre juridique luxembourgeois applicable comprend notamment :

Législation principale :

- **Loi modifiée du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (articles 1 à 14)
- **Code du travail** (version consolidée au 28 juin 2025) :
 - Articles [L.251-1](#) et suivants (interdiction de toute discrimination directe ou indirecte)
 - Articles [L.245-2](#) et suivants (prévention et sanction du harcèlement moral et sexuel)
 - Articles [L.331-1](#) et suivants (égalité de rémunération entre hommes et femmes)

Législation spécialisée :

- **Loi du 12 septembre 2003** relative aux personnes handicapées (articles 1 à 7, obligation d'emploi pour les entreprises de 25 salariés et plus)
- **Nouvelle loi sur l'accessibilité** (entrée en vigueur le 28 juin 2025) transposant l'Acte européen sur l'accessibilité

Initiatives volontaires :

- **Charte de la Diversité Lëtzebuerg** (initiative volontaire, non contraignante, coordonnée par IMS Luxembourg)

Aucune disposition légale ne rend obligatoire l'adoption d'une politique d'inclusion formalisée, mais le respect effectif des principes d'**égalité**, de **non-discrimination** et de **traçabilité** des actions demeure impératif.

L'absence de politique d'inclusion formalisée n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en cas de **discrimination** ou de manquement à l'**égalité de traitement**. La formalisation d'une telle politique constitue un outil de **prévention**, de **traçabilité** et de **preuve** en cas de litige ou de contrôle par l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Avec l'entrée en vigueur de nouvelles obligations d'**accessibilité** en juin 2025 et l'évolution constante des attentes sociétales en matière de diversité, la mise en place d'une politique d'inclusion structurée devient un **avantage concurrentiel** significatif pour l'attractivité et la réputation de l'entreprise.

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.