

La parité hommes-femmes est-elle obligatoire dans les conseils d'administration au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, la parité hommes-femmes n'est **pas obligatoire** dans les conseils d'administration au Luxembourg au 5 octobre 2025. Aucun texte du **Code du travail** ou de la **loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales** n'impose de quota ou de proportion minimale de chaque sexe dans la composition des organes de gouvernance des sociétés privées.

La composition des conseils d'administration reste donc **libre**, sous réserve du respect des principes généraux d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** lors des nominations (articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail).

Les entreprises peuvent adopter volontairement des politiques internes de diversité, mais ces démarches ne créent **aucune obligation juridique contraignante** en droit luxembourgeois.

Définition

La **parité hommes-femmes** dans les conseils d'administration désigne la représentation équilibrée des deux sexes parmi les membres de l'organe d'administration d'une société. Cette notion vise à garantir une présence significative de femmes et d'hommes dans la gouvernance des entreprises, généralement fixée à des seuils de 40% minimum pour chaque sexe.

Au Luxembourg, cette parité s'apprécie en fonction du nombre de sièges attribués à chaque sexe au sein du **conseil d'administration** (SA, SE) ou du **conseil de surveillance** (SA à directoire), selon la forme sociale de l'entreprise.

Contrairement à d'autres pays européens (France, Belgique), le Luxembourg n'a **pas légiféré** pour imposer des quotas contraignants dans les conseils d'administration des sociétés privées.

Questions fréquentes

La parité hommes-femmes est-elle obligatoire dans les conseils d'administration au Luxembourg ?

Non, la parité hommes-femmes n'est pas obligatoire dans les conseils d'administration au Luxembourg. Aucun texte du Code du travail ou de la loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales n'impose de quota ou de proportion minimale de chaque sexe dans la composition des organes de gouvernance des sociétés privées.

Les entreprises peuvent-elles adopter volontairement des politiques de parité ?

Oui, les entreprises peuvent adopter volontairement des politiques internes de diversité de genre, intégrer des objectifs dans leurs politiques RSE ou s'engager dans des chartes volontaires. Ces démarches ne créent cependant aucune obligation juridique contraignante en droit luxembourgeois.

Quelles sociétés sont concernées par l'absence d'obligation de parité au Luxembourg ?

Toutes les sociétés luxembourgeoises sont concernées par cette absence d'obligation : sociétés anonymes (SA) cotées ou non, sociétés à responsabilité limitée (SARL), sociétés européennes (SE), sociétés en commandite par actions (SCA), ainsi que les entreprises publiques et établissements publics.

Y a-t-il des évolutions législatives prévues concernant la parité dans les conseils d'administration ?

La directive européenne "Women on Boards" (2022) devra être transposée en droit luxembourgeois et pourrait introduire des obligations pour les grandes sociétés cotées. L'échéance de transposition du 28 décembre 2024 étant dépassée, la transposition est actuellement en cours.

Conditions d'exercice

État du droit luxembourgeois au 5 octobre 2025 :

Aucune obligation légale pour les sociétés suivantes :

- **Sociétés anonymes (SA)** cotées ou non cotées
- **Sociétés à responsabilité limitée (SARL/S.à r.l.)**
- **Sociétés européennes (SE)** ayant leur siège au Luxembourg
- **Sociétés en commandite par actions (SCA)**
- **Entreprises publiques** et établissements publics

Absence de seuils légaux : Aucun critère de taille (nombre de salariés, chiffre d'affaires, capitalisation boursière) ne déclenche d'obligation de parité au Luxembourg.

Liberté statutaire : La composition des conseils d'administration est déterminée par les statuts de la société et les décisions des assemblées générales, sans contrainte légale de représentation par sexe.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale :

Nomination libre : Les actionnaires ou associés disposent d'une liberté complète pour nommer les administrateurs, sans exigence de respecter une proportion minimale de chaque sexe.

Politiques volontaires possibles :

- Adoption d'**objectifs internes** de diversité de genre
- Intégration dans les **politiques RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- Engagement dans des **chartes volontaires** de diversité

Contraintes à respecter :

- **Principe d'égalité de traitement** : Interdiction de discriminer lors des nominations (article L.241-1 du Code du travail)
- **Non-discrimination** : Respect des critères interdits de discrimination (article L.251-1 du Code du travail)

Anticipation des évolutions : Certaines entreprises choisissent d'anticiper d'éventuelles futures obligations en adoptant dès maintenant des pratiques de diversité de genre.

Pratiques et recommandations

Recommandations gouvernementales : Les autorités luxembourgeoises encouragent la promotion de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance des entreprises via des **recommandations non contraignantes**.

Avantages business d'une politique volontaire :

- Amélioration de l'**image de marque** et de la réputation
- Réponse aux attentes des **investisseurs ESG**
- **Diversité de compétences** et de perspectives dans la gouvernance
- **Conformité** anticipée avec d'éventuelles futures obligations légales

Bonnes pratiques :

- **Formalisation** d'une politique de diversité dans les documents de gouvernance
- **Formation** des administrateurs aux enjeux de diversité
- **Reporting volontaire** sur la composition du conseil
- **Collaboration** avec des organismes de promotion de la diversité

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.241-1 et suivants** : égalité de traitement entre hommes et femmes (interdiction de discriminer lors des nominations)
- **Article L.251-1 et suivants** : principe général de non-discrimination

Loi du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales :

- **Aucun article** n'impose la parité ou des quotas de genre dans les conseils d'administration ou de surveillance

Droit européen en attente :

- **Directive "Women on Boards" (2022)** : impose des objectifs aux sociétés cotées mais **non encore transposée** au Luxembourg
- **Échéance de transposition** : 28 décembre 2024 (déjà dépassée, transposition en cours)

Absence de sanctions : Aucune sanction civile, pénale ou administrative n'est prévue en cas de conseil d'administration exclusivement masculin ou féminin.

VIGILANCE : Bien que non obligatoire actuellement, la **directive européenne "Women on Boards"** devra être transposée en droit luxembourgeois. Cette transposition pourrait introduire des obligations pour les **grandes sociétés cotées**. Il est recommandé de surveiller les évolutions législatives et d'anticiper ces changements par des politiques volontaires de diversité.

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.