

# Quelles sont les obligations légales pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les obligations légales pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail au Luxembourg sont **partiellement encadrées** par plusieurs textes : l'article **L.251-1** du Code du travail interdit la discrimination fondée sur l'**orientation sexuelle**, l'article **L.241-1** couvre la discrimination liée au **changement de sexe**, et la **loi du 28 novembre 2006** étend ces protections à l'emploi et au travail.

L'employeur a l'**obligation légale** de prévenir et sanctionner toute discrimination ou harcèlement lié à l'orientation sexuelle ou au changement de sexe, d'intégrer ces interdictions dans ses politiques internes, et de garantir l'égalité de traitement. Le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** et l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** sont compétents pour le contrôle et l'accompagnement.

Les protections couvrent l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la promotion et la cessation du contrat. Le non-respect expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**.

## Définition

L'inclusion des personnes LGBTQIA+ en entreprise désigne l'ensemble des mesures visant à garantir l'**égalité de traitement** et la **non-discrimination** des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, intersexes, asexuelles et autres minorités de genre ou d'orientation sexuelle dans l'environnement professionnel.

Au Luxembourg, le cadre légal protège spécifiquement contre les discriminations fondées sur l'**orientation sexuelle** (article **L.251-1** du Code du travail) et le **changement de sexe** (article **L.241-1** du Code du travail). Cette protection s'étend à toutes les dimensions de la relation de travail : recrutement, conditions d'emploi, formation, promotion, rémunération et rupture du contrat.

L'inclusion implique également la prévention du **harcèlement moral et sexuel** lorsqu'il est motivé par ces critères protégés, conformément aux articles **L.245-2** et **L.246-3** du Code du travail.

## Questions fréquentes

### Comment signaler une discrimination LGBTQIA+ au travail au Luxembourg ?

Toute plainte relative à une discrimination ou harcèlement doit faire l'objet d'une enquête interne diligente par l'employeur. La victime peut également saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le Centre pour l'égalité de traitement (CET), organismes compétents pour le contrôle et l'accompagnement en matière de discrimination au travail.

### Que risque un employeur qui ne respecte pas les obligations d'inclusion LGBTQIA+ au Luxembourg ?

Le non-respect des obligations d'inclusion expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Toute mesure discriminatoire est nulle de plein droit selon l'article **L.253-3** du Code du travail. L'employeur peut également voir sa responsabilité civile et pénale engagée en cas d'absence de réaction appropriée face à des comportements discriminatoires.

## Quelles sont les obligations légales de l'employeur concernant l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au Luxembourg ?

L'employeur a l'obligation légale de prévenir et sanctionner toute discrimination ou harcèlement lié à l'orientation sexuelle ou au changement de sexe, conformément aux articles L.251-1 et L.241-1 du Code du travail. Il doit garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la promotion et la cessation du contrat, et intégrer ces interdictions dans ses politiques internes.

## Qui peut bénéficier de la protection contre la discrimination LGBTQIA+ au travail au Luxembourg ?

La protection légale couvre spécifiquement les personnes discriminées en raison de leur orientation sexuelle (article L.251-1) ou de leur changement de sexe (article L.241-1 du Code du travail). Cette protection s'applique à tous les salariés et candidats à l'emploi, couvrant toutes les dimensions de la relation de travail du recrutement à la rupture du contrat.

## Conditions d'exercice

L'employeur est **légalement tenu** d'assurer l'égalité de traitement sans distinction fondée sur l'orientation sexuelle ou le changement de sexe, conformément aux articles **L.251-1** et **L.241-1** du Code du travail. Toute mesure discriminatoire directe ou indirecte dans l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation, la promotion ou les conditions de travail est **strictement interdite**.

L'obligation de **prévention du harcèlement** s'étend aux actes motivés par l'orientation sexuelle selon l'article **L.246-3** du Code du travail. Les **représentants du personnel** sont compétents pour veiller au respect de ces principes selon l'article **L.414-3**.

L'employeur doit mettre en place des **mesures de prévention**, traiter les signalements avec diligence et sanctionner les comportements discriminatoires. L'absence de réaction appropriée peut engager sa **responsabilité civile et pénale**.

## Modalités pratiques

L'entreprise doit intégrer l'interdiction de discrimination liée à l'orientation sexuelle et au changement de sexe dans son **règlement intérieur** et ses politiques RH. Les procédures de recrutement, d'évaluation et de gestion des carrières doivent être **neutres et objectives**.

Toute plainte relative à une discrimination ou harcèlement doit faire l'objet d'une **enquête interne diligente** avec possibilité de saisine de l'**ITM** ou du **CET**. Les données relatives à l'orientation sexuelle constituent des **données sensibles** au sens du RGPD et ne peuvent être collectées sans consentement explicite.

L'encadrement des processus par des **responsables formés**, la **documentation** des actions entreprises et la **confidentialité** des informations sont obligatoires. Toute mesure discriminatoire est **nulle de plein droit** selon l'article **L.253-3** du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de sensibiliser l'ensemble du personnel aux enjeux de l'inclusion par des **formations spécifiques**. L'affichage de la politique de non-discrimination et la désignation d'un **référént diversité** facilitent la prévention.

L'adaptation des **formulaire internes** (civilité, prénom d'usage) et la reconnaissance des droits des **partenaires de même sexe** dans les avantages sociaux contribuent à un environnement inclusif. Une attention particulière doit être portée à l'**accompagnement des transitions** en concertation avec la personne concernée.

La **confidentialité absolue** des informations relatives à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre doit être respectée. Il est conseillé de documenter toutes les actions de prévention et de formation pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les **ressources du CET** et participer aux initiatives comme la **Charte de la diversité Luxembourg** pour développer leurs bonnes pratiques.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article [L.251-1](#) : Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
  - Article [L.241-1](#) : Interdiction de la discrimination fondée sur le changement de sexe
  - Articles [L.245-2](#) et [L.246-3](#) : Prévention du harcèlement sexuel et moral
  - Article [L.253-1](#) : Protection contre les représailles
  - Article [L.253-3](#) : Nullité des clauses discriminatoires
  - Article [L.254-1](#) : Contrôle par l'ITM
- **Loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Protection des données sensibles relatives à l'orientation sexuelle
- **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** : Organisme indépendant de promotion et contrôle de l'égalité
- **Jurisprudence européenne** : Arrêts de la CJUE étendant la protection (notamment arrêt Maruko sur les pensions de survivant)

Bien que le Luxembourg dispose d'un cadre légal protecteur pour l'orientation sexuelle et le changement de sexe, toutes les catégories LGBTQIA+ ne sont pas explicitement couvertes. Il est essentiel de se tenir informé des évolutions législatives, notamment du **Plan d'action national LGBTQIA+** en cours d'élaboration. La consultation du **CET** est recommandée pour tout questionnement spécifique.

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.