

# Un salarié peut-il exiger un traitement neutre en matière de genre ?

## Réponse courte

Oui, un salarié peut exiger un traitement neutre en matière de genre au Luxembourg. Le **Code du travail** interdit toute **discrimination fondée sur le sexe**, l'**identité de genre** ou le **changement de sexe**, et impose à l'employeur de respecter l'identité de genre déclarée par le salarié, indépendamment des mentions à l'état civil ou d'une éventuelle transition.

Le salarié peut demander l'utilisation d'un **prénom d'usage**, de **titres** ou de **pronoms** correspondant à son identité de genre, et l'employeur doit adapter les outils internes en conséquence, sous réserve des contraintes légales pour certains documents officiels. Le **non-respect de cette neutralité** expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**.

## Définition

Le **traitement neutre en matière de genre** désigne l'ensemble des mesures et comportements visant à garantir qu'aucune distinction, préférence ou exclusion n'est opérée à l'égard d'un salarié en raison de son **sexe**, de son **identité de genre** ou de son **expression de genre**. Cette neutralité implique l'absence de stéréotypes, de différenciation dans les **pratiques RH**, ainsi que la reconnaissance et le respect de l'identité de genre déclarée par le salarié.

Cette approche inclut notamment l'utilisation appropriée des **prénoms d'usage**, des **titres** et des **pronoms**, ainsi que l'organisation des espaces de travail de manière inclusive et respectueuse de la dignité de tous les salariés.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce que le traitement neutre en matière de genre au travail au Luxembourg ?

Le traitement neutre en matière de genre désigne l'ensemble des mesures garantissant qu'aucune distinction ou exclusion n'est opérée à l'égard d'un salarié en raison de son sexe, identité de genre ou expression de genre. Cela inclut le respect de l'identité de genre déclarée, l'utilisation appropriée des prénoms d'usage, titres et pronoms, ainsi que l'organisation inclusive des espaces de travail.

### Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect de la neutralité de genre ?

Le non-respect de la neutralité de genre expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Toute remarque, attitude ou décision fondée sur le genre ou l'identité de genre constitue une discrimination sanctionnée par la loi. Les salariés peuvent saisir le Centre pour l'égalité de traitement (CET) et l'Inspection du travail et des mines.

### Quelles sont les obligations légales de l'employeur en matière de neutralité de genre ?

L'employeur a l'obligation légale de respecter l'identité de genre déclarée par le salarié et de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser toute situation discriminatoire. Le Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre ou le changement de sexe, indépendamment des mentions à l'état civil ou d'une transition.

## Un salarié peut-il exiger l'utilisation de son prénom d'usage au travail ?

Oui, un salarié peut demander à l'employeur l'utilisation d'un prénom d'usage, de titres ou de pronoms correspondant à son identité de genre, même s'ils diffèrent des mentions sur les documents officiels. L'employeur doit adapter les outils internes (annuaires, badges, adresses électroniques) dans la mesure du possible, tout en respectant les contraintes légales pour certains documents officiels.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le **principe d'égalité de traitement** entre hommes et femmes est consacré par le **Code du travail**, qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre ou le changement de sexe, tant à l'embauche que pendant l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Un salarié peut donc exiger que son **identité de genre soit respectée** et qu'aucune distinction ne soit faite à son encontre sur ce fondement. Cette exigence s'applique **indépendamment de la mention du sexe à l'état civil** ou de la réalisation d'une transition médicale ou administrative.

L'employeur a l'**obligation légale** de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser toute situation discriminatoire, sous peine de sanctions.

## Modalités pratiques

Le salarié peut demander à l'employeur l'utilisation d'un **prénom d'usage**, de **titres** ou de **pronoms** correspondant à son identité de genre, même si ceux-ci diffèrent des mentions figurant sur les documents officiels. L'employeur doit, dans la mesure du possible, adapter les **outils internes** (annuaires, badges, adresses électroniques, signatures) pour refléter ce choix.

**Contraintes légales** : Certains documents officiels (contrat de travail, fiches de paie, déclarations sociales) doivent reprendre les données d'état civil. Les **communications internes et externes** doivent éviter toute terminologie genrée non justifiée par la fonction ou la réglementation.

L'**accès aux installations** (sanitaires, vestiaires) doit être organisé de manière à respecter la dignité et la sécurité de tous les salariés, sans imposer de choix contraire à l'identité de genre déclarée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser une procédure interne** permettant aux salariés de signaler leur souhait de bénéficier d'un traitement neutre en matière de genre, en garantissant la **confidentialité** de la démarche. La **sensibilisation des équipes RH** et des managers à la diversité des identités de genre contribue à prévenir les situations de discrimination ou de harcèlement.

Toute remarque, attitude ou décision fondée sur le genre ou l'identité de genre d'un salarié expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**. Il est conseillé de mettre à jour les **règlements internes** et les **chartes d'entreprise** afin d'y intégrer explicitement la neutralité de genre et les modalités de respect de l'identité de genre.

La **formation des équipes** sur ces questions et la mise en place d'un **réfèrent diversité** peuvent faciliter la mise en œuvre pratique de ces mesures.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Articles [L.241-1](#) à [L.241-8](#) (égalité de traitement entre hommes et femmes)
  - Article [L.241-1](#) **paragraphe (1)** modifié par la **loi du 3 juin 2016** (discrimination fondée sur le changement de sexe)
  - Articles [L.251-1](#) à [L.253-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Loi du 28 novembre 2006** sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- **Loi du 25 juillet 2018** relative à la modification de la mention du sexe et du ou des prénoms à l'état civil
- Sanctions civiles et pénales en cas de discrimination ou de harcèlement
- Recours possible : **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** et **Inspection du travail et des mines**

L'**absence de procédure interne claire** sur la neutralité de genre peut exposer l'employeur à des contentieux pour discrimination. Il est donc essentiel d'**anticiper et de formaliser** les pratiques adaptées, en consultation avec les représentants du personnel et en respectant la confidentialité des demandes.

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.