

# Comment garantir la diversité dans la politique de mobilité professionnelle au Luxembourg ?

## Réponse courte

Pour garantir la **diversité** dans la politique de mobilité professionnelle, l'employeur doit mettre en place une politique **non discriminatoire**, basée sur des **critères objectifs et traçables**, conformément aux articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) du Code du travail luxembourgeois. Les décisions de mobilité doivent respecter l'**égalité de traitement** à toutes les étapes du processus.

L'employeur doit établir une **procédure écrite** détaillant les critères de sélection, prévoir des **aménagements raisonnables** pour les salariés en situation de handicap (article [L.233-4](#)), et consulter la **délégation du personnel** (article [L.414-1](#) et suivants). La traçabilité complète du processus est essentielle pour démontrer l'absence de discrimination en cas de contrôle de l'[ITM](#).

## Définition

La **mobilité professionnelle** englobe tout changement de poste, fonction ou lieu de travail au sein d'une entreprise : promotion, mutation géographique, [détachement](#) ou [expatriation](#). Elle doit s'exercer dans le respect des principes de **non-discrimination** et d'égalité des chances, en tenant compte des caractéristiques protégées par la loi.

## Conditions d'exercice

Les décisions de mobilité sont encadrées par plusieurs obligations légales.

Obligation	Détail
<b>Critères objectifs</b>	Critères mesurables et documentés (art. <a href="#">L.251-1</a> à <a href="#">L.251-6</a> )
<b>Égalité de traitement</b>	Garantie à toutes les étapes du processus
<b>Consultation</b>	Consultation préalable de la délégation du personnel (art. <a href="#">L.414-1</a> et s.)
<b>Aménagements</b>	Aménagements raisonnables pour les salariés handicapés (art. <a href="#">L.233-4</a> )
<b>Traçabilité</b>	Documentation des décisions

## Modalités pratiques

L'employeur doit structurer sa politique de mobilité pour garantir l'absence de discrimination.

Volet	Contenu
Procédure écrite	Critères de sélection objectifs pour chaque type de mobilité
Processus décisionnel	Responsabilités clairement définies
Handicap	Modalités d'aménagements raisonnables
Suivi des candidatures	Système de suivi et d'évaluation standardisé
Traçabilité	Documentation des candidatures, entretiens, décisions et justifications
Accompagnement	Mesures d'accompagnement adaptées aux situations individuelles

## Pratiques et recommandations

**Former** les managers aux biais inconscients et aux principes de non-discrimination permet de garantir des décisions de mobilité objectives. La mise en place d'**indicateurs de suivi** de la diversité dans les mobilités permet de mesurer l'efficacité de la politique et de détecter d'éventuels déséquilibres. Des dispositifs d'**accompagnement personnalisés** doivent être prévus pour tenir compte des situations individuelles. Une **communication transparente** sur les opportunités de mobilité favorise l'égalité d'accès. Des audits réguliers des pratiques permettent de s'assurer du **respect continu** des obligations légales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.251-1</a> à <a href="#">L.251-6</a> du Code du travail	Égalité de traitement et interdiction des discriminations
Art. <a href="#">L.241-1</a> à <a href="#">L.241-11</a> du Code du travail	Protection contre les discriminations
Art. <a href="#">L.414-1</a> et s. du Code du travail	Attributions de la délégation du personnel
Art. <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Protection des données personnelles dans la relation de travail
Art. <a href="#">L.233-4</a> du Code du travail	Aménagements raisonnables pour les salariés handicapés
Art. <a href="#">L.423-2</a> du Code du travail	Rôle de la délégation dans la promotion de l'égalité

La traçabilité complète du processus est essentielle pour démontrer l'absence de discrimination en cas de contrôle de l'ITM.  
L'employeur doit pouvoir justifier objectivement chaque décision de mobilité et prouver le respect des obligations de consultation.

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.