

Existe-t-il des labels officiels pour les entreprises inclusives au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, il n'existe pas en 2025 de **label officiel unique et transversal** délivré par l'État luxembourgeois pour les entreprises inclusives au sens large. Toutefois, plusieurs dispositifs de reconnaissance existent, principalement axés sur **l'égalité professionnelle** et **l'inclusion des personnes handicapées**.

Le label « **Actions Positives** », géré par le ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA), récompense les entreprises engagées en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la diversité au travail. Environ 120 entreprises ont obtenu cette certification à ce jour. Le processus comprend une analyse financée par le ministère, un plan d'action sur 12 mois, puis une certification validant les bonnes pratiques.

Les statuts d'« **entreprise d'insertion** » et d'« **atelier protégé** » sont reconnus par la loi pour les structures employant des personnes handicapées ou éloignées de l'emploi, sous réserve d'un agrément officiel. Ces statuts ouvrent droit à des aides financières spécifiques et à des exemptions de charges sociales selon le Code du travail.

Définition

Un **label officiel pour entreprises inclusives** correspond à une reconnaissance formelle, attribuée par une autorité publique ou un organisme mandaté, attestant de l'engagement d'une entreprise en faveur de l'inclusion professionnelle de publics spécifiques. Cette notion vise l'intégration des personnes en situation de handicap, l'égalité femmes-hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Le label implique le respect de critères définis par la réglementation ou par l'organisme certificateur. Il constitue un outil de valorisation des politiques inclusives, un levier pour promouvoir **l'égalité de traitement** au sein de l'entreprise conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail, et potentiellement un avantage en termes d'image employeur et d'attractivité.

Questions fréquentes

Comment obtenir le label Actions Positives au Luxembourg ?

Pour obtenir le label Actions Positives, l'entreprise doit déposer un dossier gratuit auprès du MEGA, puis suivre un processus sur 12-18 mois incluant une analyse financée par le ministère, l'élaboration d'un plan d'action de 7 mesures prioritaires, leur mise en œuvre sur 12 mois, puis une évaluation pour certification. Le renouvellement s'effectue tous les 3 ans.

Existe-t-il un label officiel pour les entreprises inclusives au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de label officiel unique et transversal pour les entreprises inclusives au Luxembourg en 2025. Cependant, plusieurs dispositifs de reconnaissance existent, notamment le label « Actions Positives » du ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité pour l'égalité femmes-hommes, et les statuts d'« entreprise d'insertion » et d'« atelier protégé » pour l'emploi des personnes handicapées.

Quelles sont les obligations d'emploi de personnes handicapées au Luxembourg ?

Le secteur public doit employer 5% de salariés handicapés. Le secteur privé a des quotas progressifs : 1 salarié handicapé pour 25+ employés, 2% pour 50+ employés, et 4% pour 300+ employés. Le non-respect entraîne une taxe de compensation de 50% du salaire social minimum par salarié handicapé non embauché.

Quels sont les avantages du label Actions Positives pour les entreprises ?

Les entreprises labellisées bénéficient d'un accompagnement gratuit, d'une visibilité institutionnelle au sein d'un réseau de plus de 120 entreprises certifiées, d'un accès à l'outil LOGIB pour mesurer les écarts salariaux, et d'un atout en matière d'image employeur pour attirer les talents.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg en 2025, trois principaux dispositifs de reconnaissance coexistent, chacun avec ses conditions spécifiques :

Dispositif	Autorité délivrante	Public cible	Critères principaux
Label Actions Positives	Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA)	Toutes entreprises volontaires	Égalité salariale, recrutement non-discriminant, formation équitable, culture d'entreprise inclusive, équilibre vie pro/perso
Statut Atelier Protégé	Ministère compétent (après agrément)	Structures employant majoritairement personnes handicapées	Quota de salariés handicapés reconnus, infrastructure adaptée, encadrement spécialisé
Statut Entreprise d'Insertion	Ministère compétent (après agrément)	Structures favorisant insertion professionnelle	Emploi de publics éloignés du marché du travail, accompagnement renforcé, projet d'insertion

Le **label Actions Positives** ne constitue pas un label d'inclusion global, mais valorise spécifiquement les démarches en faveur de l'égalité de genre et de la diversité. Contrairement aux statuts d'atelier protégé ou d'entreprise d'insertion qui sont des reconnaissances juridiques avec obligations légales, le label Actions Positives est une démarche volontaire de certification.

Modalités pratiques

Label Actions Positives

Pour obtenir le label, l'entreprise suit un processus structuré sur environ 12-18 mois :

Étape	Action	Acteur(s)	Durée/Coût
1. Candidature	Dépôt dossier auprès MEGA	Entreprise	Gratuit
2. Screening	Analyse quantitative et qualitative	Société de conseil mandatée MEGA	Financé par MEGA
3. Plan d'action	Élaboration 7 actions prioritaires	Groupe de travail interne	2-3 mois
4. Mise en œuvre	Déploiement mesures concrètes	Direction + délégation personnel	12 mois
5. Certification	Évaluation et remise label	MEGA	Cérémonie officielle
6. Renouvellement	Réévaluation périodique	Entreprise + MEGA	Tous les 3 ans

Les entreprises labellisées bénéficient d'un **accompagnement gratuit**, d'une **visibilité institutionnelle** (réseau de plus de 120 entreprises certifiées) et d'un accès à l'outil **LOGIB** pour mesurer les écarts salariaux.

Statuts Atelier Protégé et Entreprise d'Insertion

La demande d'agrément doit être adressée à l'autorité compétente avec justificatifs sur la proportion de salariés issus des publics cibles, l'organisation interne, et le projet d'accompagnement. L'agrément ouvre droit à des **aides financières** (subventions salariales jusqu'à 100% selon [L.562-8](#), exemption charges sociales) et à des mesures d'accompagnement professionnel financées par l'État.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises souhaitant valoriser leur engagement inclusif de structurer leur démarche autour de **politiques formalisées** : charte de diversité, plan d'action égalité, rapport annuel sur les indicateurs de diversité. La documentation des actions entreprises, la formation des équipes RH et managériales à l'inclusion, ainsi que la traçabilité des mesures mises en œuvre sont essentielles.

Les entreprises peuvent solliciter un **accompagnement auprès des organismes compétents** : MEGA pour l'égalité de genre, [ADEM](#) pour l'emploi des personnes handicapées, Info-Handicap pour l'accessibilité et l'adaptation des postes. Le réseau des 120 entreprises labellisées Actions Positives offre également un espace d'échange de bonnes pratiques.

L'obtention d'un label ou d'un statut reconnu constitue un **atout en matière d'image employeur** et peut faciliter l'accès à certains réseaux professionnels, mais suppose un engagement réel, durable et vérifiable. Les entreprises doivent éviter le "diversity washing" et s'assurer que leurs communications externes reflètent fidèlement leurs pratiques internes.

Pour les entreprises du secteur public, l'obligation d'emploi de **5% de salariés handicapés** (Art. [L.562-3](#)) et les quotas du secteur privé (1 salarié pour 25+, 2% pour 50+, 4% pour 300+) constituent des leviers d'inclusion à respecter prioritairement. Le non-respect entraîne une **taxe de compensation** de 50% du salaire social minimum par

salarié handicapé non embauché.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.251-1</u> et suivants	Principe général de non-discrimination et d'égalité de traitement dans les relations de travail
Articles <u>L.561-1</u> à <u>L.561-7</u>	Définition et reconnaissance du statut de salarié handicapé, procédures d'attribution
Articles <u>L.562-1</u> à <u>L.562-9</u>	Mesures d'intégration professionnelle des salariés handicapés (formation, subventions, aménagements)
Article <u>L.562-3</u>	Obligations d'emploi de salariés handicapés (secteur public 5%, secteur privé quotas par effectif)
Article <u>L.562-5</u>	Taxe de compensation en cas de non-respect des obligations (50% salaire social minimum par salarié manquant)
Article <u>L.562-8</u>	Participation de l'État au salaire du salarié handicapé (40% à 100% du salaire selon perte de rendement)
Articles <u>L.563-1</u> et suivants	Ateliers protégés : définition, conditions d'agrément, fonctionnement
Loi modifiée 12 septembre 2003	Cadre général relatif aux personnes handicapées, droits et mesures d'accompagnement
Programme Actions Positives MEGA	Certification volontaire des bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes et diversité

Toute communication sur l'inclusion doit refléter fidèlement la réalité des pratiques internes. Les déclarations inexactes exposent l'entreprise à des risques de réputation et à d'éventuels contrôles administratifs.

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.