

Les négociations collectives peuvent-elles porter sur la diversité cognitive ou neurodiversité ?

Réponse courte

Les négociations collectives au Luxembourg peuvent légalement inclure des dispositions sur la diversité cognitive, sous réserve du respect des articles [L.161-1](#) et suivants du Code du travail. Ces négociations doivent respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de protection des données personnelles, avec un seuil minimal d'aménagement raisonnable fixé par l'article [L.251-3](#).

Définition

La diversité cognitive ou neurodiversité désigne les variations naturelles du fonctionnement neurologique humain (autisme, TDAH, dyslexie, etc.). Le droit luxembourgeois la reconnaît implicitement à travers les dispositions sur l'égalité de traitement et la non-discrimination, notamment via l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Les partenaires sociaux doivent respecter plusieurs conditions légales :

- Conformité aux articles [L.161-1](#) à [L.162-12](#) encadrant la négociation collective
- Respect du principe de non-discrimination ([L.251-1](#) et suivants)
- Protection des données personnelles selon le RGPD
- Consultation obligatoire de la délégation du personnel ([L.414-3](#))
- Mise en place d'aménagements raisonnables ([L.251-3](#))

Modalités pratiques

L'intégration de la neurodiversité dans les conventions collectives peut prendre plusieurs formes :

- Clauses d'adaptation des postes de travail
- Programmes de sensibilisation et formation
- Procédures de recrutement inclusives
- Mesures d'accompagnement personnalisé
- Dispositifs de prévention des discriminations

Chaque mesure doit être documentée, tracée et encadrée par des professionnels qualifiés.

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace, il est conseillé de :

- Établir un diagnostic préalable des besoins
- Impliquer les représentants du personnel dès la phase de conception
- Prévoir des indicateurs de suivi mesurables
- Former l'encadrement et les équipes RH
- Garantir la confidentialité des informations personnelles
- Mettre en place une procédure de médiation

Cadre juridique

Les dispositions légales applicables sont :

- Articles [L.161-1](#) à [L.162-12](#) : négociation collective
- Articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) : égalité de traitement
- Article [L.414-3](#) : consultation du personnel
- Article [L.241-1](#) : santé et sécurité au travail
- Loi du 1er août 2018 sur la protection des données
- Article [L.251-3](#) : obligation d'aménagement raisonnable

Toute mesure relative à la neurodiversité doit être accompagnée d'un encadrement humain qualifié et d'une documentation précise. La confidentialité des données personnelles et le respect de la dignité des salariés sont primordiaux.

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.