

Une charte RH doit-elle prévoir une mention explicite des familles LGBTQIA+ pour prévenir les discriminations ?

Réponse courte

Il n'existe **aucune obligation légale** d'inclure une mention explicite des familles LGBTQIA+ dans une charte RH au Luxembourg. La loi impose à l'employeur de prévenir et de sanctionner toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale, mais ne requiert pas que la charte RH le mentionne spécifiquement.

Cependant, il est **recommandé** d'ajouter une référence claire à l'interdiction de toute discrimination envers les familles LGBTQIA+ dans la charte RH. Cette mention explicite permet de clarifier l'engagement de l'entreprise, de sensibiliser le personnel et de renforcer la prévention des discriminations. En cas de litige, elle peut également servir de preuve des mesures de prévention mises en place par l'employeur.

Définition

La charte RH est un document interne élaboré par l'employeur, destiné à formaliser les engagements de l'entreprise en matière de gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement, la diversité et la prévention des discriminations. Elle n'a pas de valeur contractuelle, mais constitue un outil de référence pour l'ensemble des salariés et de la direction. La mention des familles LGBTQIA+ dans une charte RH vise à affirmer l'engagement de l'employeur contre toute forme de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'interdiction de discriminer un salarié en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de sa situation familiale découle de la loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement, intégrée dans le Code du travail. Cette interdiction s'applique à toutes les phases de la relation de travail, de l'embauche à la rupture du contrat. L'employeur doit garantir un environnement exempt de discriminations, sans qu'il soit exigé par la loi qu'une charte RH mentionne explicitement les familles LGBTQIA+. Toutefois, l'absence d'une telle mention ne dispense pas l'employeur de ses obligations légales en matière de prévention et de sanction des discriminations.

Modalités pratiques

L'élaboration d'une charte RH relève de la liberté de l'employeur. Il n'existe aucune obligation légale d'inclure une référence explicite aux familles LGBTQIA+ dans ce document. Cependant, la charte peut constituer un support pertinent pour rappeler l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la

composition familiale. L'inclusion d'une mention explicite permet de clarifier la position de l'entreprise et de sensibiliser l'ensemble du personnel à ces enjeux. La rédaction doit être précise, en évitant toute ambiguïté sur la portée des engagements pris.

Pratiques et recommandations

Bien que la loi luxembourgeoise n'impose pas la mention explicite des familles LGBTQIA+ dans la charte RH, il est recommandé d'y faire figurer une référence claire à l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la situation familiale. Cette démarche contribue à renforcer la prévention des discriminations et à promouvoir un climat de respect et d'inclusion. Il est conseillé d'associer les représentants du personnel à la rédaction de la charte et de prévoir des actions de sensibilisation régulières. La charte doit être diffusée à l'ensemble des salariés et intégrée dans le processus d'accueil des nouveaux collaborateurs.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable est constitué principalement par les articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail, issus de la loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement. Ces dispositions prohibent toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale, tant à l'embauche que durant l'exécution et la rupture du contrat de travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'obligation de l'employeur de prévenir et de sanctionner toute forme de discrimination. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations.

L'absence de mention explicite des familles LGBTQIA+ dans la charte RH ne constitue pas une infraction en soi, mais peut être interprétée comme un manque d'engagement visible de l'employeur en matière de prévention des discriminations. En cas de contentieux, la présence d'une telle mention dans la charte peut faciliter la démonstration des mesures de prévention mises en place par l'employeur.

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.