

Une discipline interne doit-elle mentionner explicitement les revenus familiaux LGBTQIA+ ?

Réponse courte

Une discipline interne n'a pas à mentionner explicitement les revenus familiaux LGBTQIA+. Aucune disposition légale ou réglementaire luxembourgeoise n'impose une telle mention, et l'employeur ne doit pas collecter ou traiter ces informations, sauf nécessité légale spécifique.

Inclure ce type de mention serait inutile et pourrait exposer l'employeur à des risques juridiques en matière de discrimination et d'atteinte à la vie privée. Il est recommandé de garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination dans la discipline interne, sans exiger ou mentionner les revenus familiaux, quelle que soit la situation des salariés.

Définition

La discipline interne désigne l'ensemble des règles, procédures et codes de conduite adoptés par une entreprise pour organiser la vie collective au sein de l'établissement, assurer le bon fonctionnement du travail et garantir le respect des droits et obligations de chacun. Elle se matérialise généralement par un règlement d'ordre intérieur ou des notes de service, lesquels peuvent aborder des aspects relatifs à la diversité, à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'élaboration d'une discipline interne relève de la liberté de gestion de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions impératives du Code du travail, notamment en matière de non-discrimination et de respect de la vie privée. L'employeur ne peut imposer de règles ou de mentions qui porteraient atteinte à la dignité, à la vie privée ou à l'égalité de traitement des salariés, quelle que soit leur orientation sexuelle ou la composition de leur famille.

Modalités pratiques

Aucune disposition légale ou réglementaire luxembourgeoise n'impose à l'employeur de mentionner explicitement les revenus familiaux, qu'ils concernent ou non les personnes LGBTQIA+, dans la discipline interne. L'employeur n'a pas à collecter, traiter ou afficher des informations relatives aux revenus familiaux des salariés, sauf dans le cadre strictement nécessaire à l'application de dispositions légales spécifiques (par exemple, calcul d'avantages sociaux ou fiscaux, sur présentation de justificatifs adéquats). Toute collecte ou mention de telles informations doit respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel et ne peut en aucun cas cibler ou distinguer les

salariés sur la base de leur orientation sexuelle ou de la composition de leur famille.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de veiller à la neutralité et à l'inclusivité de la discipline interne, en évitant toute formulation ou disposition susceptible de créer une discrimination directe ou indirecte à l'encontre des salariés LGBTQIA+. Les règles internes doivent garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, indépendamment de leur orientation sexuelle, identité de genre ou situation familiale. Il est conseillé de rappeler explicitement le principe de non-discrimination dans la discipline interne, sans pour autant exiger ou mentionner des informations relatives aux revenus familiaux, sauf nécessité légale dûment justifiée.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.251-1](#) et suivants, prohibe toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale dans le cadre des relations de travail. La loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail interdit toute distinction injustifiée entre salariés. La collecte et le traitement de données à caractère personnel, y compris celles relatives à la vie familiale ou à l'orientation sexuelle, sont strictement encadrés par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. La jurisprudence nationale confirme l'obligation de respecter la vie privée et l'interdiction de toute discrimination dans la gestion du personnel.

Mentionner explicitement les revenus familiaux LGBTQIA+ dans une discipline interne est non seulement inutile mais pourrait exposer l'employeur à des risques juridiques en matière de discrimination et d'atteinte à la vie privée. Il est essentiel de privilégier une approche inclusive et respectueuse des droits fondamentaux de tous les salariés, en se limitant aux exigences légales strictement nécessaires.

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.