

# Quels référentiels RH doivent mentionner explicitement le respect des identités LGBTQIA+ ?

## Réponse courte

Les référentiels RH qui doivent mentionner explicitement le respect des identités LGBTQIA+ sont le règlement d'ordre intérieur (obligatoire dans les entreprises de plus de 150 salariés), la charte éthique ou de diversité si elle existe, les politiques internes de gestion des ressources humaines (recrutement, mobilité, formation, évaluation, gestion des carrières) et les procédures de traitement des plaintes ou signalements.

Ces documents doivent intégrer une clause de non-discrimination couvrant l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles, afin d'assurer l'égalité de traitement et la prévention des discriminations. La diffusion et l'accessibilité de ces référentiels à l'ensemble du personnel sont obligatoires, tout comme la traçabilité des actions de prévention et de sensibilisation.

## Définition

Les référentiels RH regroupent l'ensemble des documents internes qui encadrent les relations de travail, les droits et obligations des salariés, ainsi que les politiques de gestion des ressources humaines. Au Luxembourg, la mention explicite du respect des identités LGBTQIA+ vise à garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, conformément au Code du travail.

Cette exigence s'inscrit dans une démarche de prévention des discriminations et de promotion d'un environnement de travail inclusif. Elle concerne tant les documents à portée obligatoire que ceux à vocation éthique ou organisationnelle.

## Conditions d'exercice

L'obligation de mentionner explicitement le respect des identités LGBTQIA+ s'impose dans tous les référentiels RH qui formalisent les engagements de l'employeur en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement. Cette obligation découle notamment des articles [L.241-1](#) à [L.241-5](#) du Code du travail, qui interdisent toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles.

Les employeurs doivent intégrer cette mention dans les documents ayant une portée normative, prescriptive ou organisationnelle à l'égard des salariés. L'égalité de traitement et la traçabilité des engagements doivent être assurées, conformément à l'encadrement légal et à l'obligation de prévention.

## Modalités pratiques

Les référentiels RH devant comporter une mention explicite du respect des identités LGBTQIA+ incluent notamment :

- **Règlement d'ordre intérieur** : Obligatoire dans les entreprises de plus de 150 salariés (article L.414-3 du Code du travail), il doit comporter une clause interdisant toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, et les caractéristiques sexuelles.
- **Charte éthique ou de diversité** : Si l'entreprise adopte une charte interne, celle-ci doit mentionner explicitement l'engagement à respecter les identités LGBTQIA+ et à promouvoir un environnement inclusif.
- **Politiques internes de gestion des ressources humaines** : Les politiques relatives au recrutement, à la mobilité, à la formation, à l'évaluation ou à la gestion des carrières doivent intégrer une clause de non-discrimination couvrant les critères LGBTQIA+.
- **Procédures de traitement des plaintes ou signalements** : Les procédures internes de gestion des signalements de harcèlement ou de discrimination doivent prévoir la prise en compte des situations liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre et aux caractéristiques sexuelles.

La diffusion effective et l'accessibilité de ces documents à l'ensemble du personnel sont obligatoires. L'employeur doit également garantir la traçabilité des actions de prévention et de sensibilisation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser une terminologie précise et exhaustive dans les référentiels RH, en mentionnant explicitement l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles. La formation régulière des managers et des équipes RH sur la prévention des discriminations liées aux identités LGBTQIA+ est conseillée pour assurer l'effectivité des engagements pris.

La mise à jour régulière des référentiels est nécessaire pour garantir leur conformité avec l'évolution du cadre légal. Il est également recommandé d'associer les représentants du personnel à l'élaboration ou à la révision de ces documents, conformément à l'obligation d'information et de consultation prévue par le Code du travail.

## Cadre juridique

- **Articles L.241-1 à L.241-5 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles dans l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, la rémunération et les conditions de travail.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Obligation d'inclure dans le règlement d'ordre intérieur des dispositions relatives à la non-discrimination et au respect des droits fondamentaux.
- **Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement** : Obligation pour l'employeur de prévenir et sanctionner toute forme de discrimination, y compris celles visant les personnes LGBTQIA+.
- **Articles L.414-4 et L.414-5 du Code du travail** : Consultation et information du personnel sur les référentiels RH.
- **Obligation générale de traçabilité et d'encadrement humain** : L'employeur doit pouvoir démontrer l'effectivité des mesures de prévention et de sanction des discriminations.

L'absence de mention explicite du respect des identités LGBTQIA+ dans les référentiels RH expose l'employeur à un risque contentieux accru, notamment en cas de litige relatif à la discrimination ou au harcèlement. Il est conseillé de procéder à un audit régulier des documents internes afin de garantir leur conformité et d'éviter toute ambiguïté susceptible d'être interprétée au détriment de 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.