

Une association est-elle tenue de déclarer un plan d'égalité si elle a plus de 50 salariés ?

Réponse courte

Au Luxembourg, toute entité employant plus de 50 salariés, y compris les associations, est soumise à l'obligation d'établir et de déclarer un plan d'égalité entre femmes et hommes. Cette obligation s'applique indépendamment de la forme juridique de l'employeur, dès lors que le seuil de 50 salariés est atteint.

Le plan d'égalité doit être communiqué à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et présenté aux représentants du personnel. Le non-respect de cette obligation expose l'association à des sanctions administratives.

L'obligation vise à promouvoir l'égalité de traitement et à prévenir les discriminations fondées sur le sexe au sein de toute structure employant un effectif significatif.

Définition

Le **plan d'égalité** est un document formalisé qui recense les mesures destinées à garantir l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'entreprise ou l'association. Il doit comporter un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes, ainsi qu'un programme d'actions correctives ou préventives.

Ce plan s'inscrit dans la politique nationale de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle. Il concerne tous les aspects de la relation de travail, notamment l'embauche, la formation, la rémunération, l'évolution de carrière et les conditions de travail.

Le plan d'égalité doit être actualisé régulièrement, au minimum tous les deux ans, afin de refléter l'évolution de la situation au sein de la structure.

Conditions d'exercice

L'obligation de déclaration du plan d'égalité s'applique à toute association luxembourgeoise employant **plus de 50 salariés** au cours de l'année civile de référence. Le seuil s'apprécie en équivalents temps plein (ETP), conformément à la législation sur l'égalité de traitement.

Sont concernés :

- Les associations sans but lucratif (ASBL)
- Les fondations
- Toute autre personne morale de droit privé employant du personnel salarié

L'obligation s'impose dès que le seuil est franchi, même de manière temporaire, et s'applique à l'ensemble des salariés, sans distinction de statut ou de contrat.

Modalités pratiques

L'association doit :

- Établir un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'effectif, par catégorie professionnelle et niveau de rémunération
- Définir des mesures concrètes visant à corriger les écarts constatés ou à prévenir toute discrimination
- Formaliser ces éléments dans un plan d'égalité écrit, signé par la direction
- Soumettre le plan à l'avis des représentants du personnel ou, à défaut, informer l'ensemble des salariés
- Transmettre le plan à l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans les délais légaux
- Mettre à jour le plan au moins tous les deux ans et conserver une copie à disposition de l'ITM et des salariés

L'ITM peut contrôler la conformité du plan et exiger des modifications ou des compléments si nécessaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Impliquer les représentants du personnel dès l'élaboration du diagnostic
- Utiliser des indicateurs précis (écarts de rémunération, taux de promotion, accès à la formation)
- Prévoir un calendrier de mise en œuvre des mesures et un suivi régulier de leur efficacité
- Documenter l'ensemble des démarches et conserver les preuves de consultation et de transmission à l'ITM
- Prévoir une communication interne claire sur les objectifs et les actions du plan d'égalité

L'association peut solliciter l'appui de l'ITM ou d'organismes spécialisés pour l'élaboration du plan.

Cadre juridique

L'obligation de plan d'égalité pour les employeurs de plus de 50 salariés, y compris les associations, résulte des dispositions suivantes du Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.241-1 à L.241-10 du Code du travail** : égalité de traitement entre femmes et hommes
- **Article L.241-10 (modifié par la loi du 13 mai 2021)** : obligation d'établir et de transmettre un plan d'égalité pour les employeurs de plus de 50 salariés
- **Article L.414-3** : consultation des représentants du personnel sur le plan d'égalité
- **Sanctions prévues à l'article L.241-11** en cas de non-respect de l'obligation

La jurisprudence nationale confirme l'application de ces obligations aux associations dès lors que le seuil d'effectif est atteint.

Le non-respect de l'obligation d'établir et de transmettre un plan d'égalité peut entraîner des sanctions administratives et nuire à la réputation de l'association. Il est conseillé de procéder à une veille régulière sur l'évolution de la législation et de solliciter l'avis d'un juriste spécialisé en cas de doute sur l'application des règles.

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.