Comment mettre en œuvre une politique de diversité dans la fonction publique luxembourgeoise ?

Réponse courte

Une politique de diversité dans la fonction publique luxembourgeoise s'appuie sur des obligations légales précises, complétées par des mesures volontaires : aucun texte n'impose de « plan diversité » obligatoire. Pour les **salariés** des employeurs publics, le Code du travail interdit toute **discrimination** directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance à une nationalité, une race ou une ethnie (L.251-1 et suivants), ainsi que les discriminations fondées sur le **sexe** (L.241-1) ; l'**égalité de salaire** entre hommes et femmes est imposée par L.225-1.

Pour les fonctionnaires de l'État, l'article 10 de la loi modifiée du 16 avril 1979 protège la **dignité** des agents et interdit le harcèlement sexuel et moral.

S'y ajoute une obligation chiffrée vérifiée : l'État, les communes et les établissements publics doivent employer des salariés handicapés à hauteur de **5 % de leur effectif total** (L.562-3). Le reste (formations, indicateurs, actions positives) relève du volontariat de l'employeur.

Définition

La **politique de diversité** désigne l'ensemble des mesures par lesquelles un employeur public prévient les discriminations et favorise l'égalité des chances dans le recrutement, la carrière et la vie de service. Elle combine un socle d'**obligations légales** (non-discrimination, égalité femmes-hommes, emploi de salariés handicapés) et des **mesures volontaires** qui ne découlent d'aucune obligation légale générale.

Questions fréquentes

Comment structurer une démarche diversité dans une administration publique ?

Faire un état des lieux du respect du socle légal dont le taux d'emploi de salariés handicapés, objectiver les procédures de recrutement et de promotion sur des critères traçables, former volontairement les encadrants, mettre en place un circuit de signalement et suivre des indicateurs internes choisis par l'employeur.

L'égalité salariale entre hommes et femmes s'impose-t-elle aux employeurs publics ?

Oui. L'article L.225-1 du Code du travail impose l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, applicable aux salariés des employeurs publics.

Quel quota de salariés handicapés pour l'État et les communes au Luxembourg ?

L'État, les communes et les établissements publics doivent employer des salariés handicapés à hauteur de 5 % de leur effectif total, en vertu de l'article L.562-3 du Code du travail. C'est la seule obligation chiffrée du socle légal en matière de diversité.

Quelle protection contre le harcèlement pour les fonctionnaires de l'État ?

L'article 10 de la loi modifiée du 16 avril 1979 protège la dignité des agents de l'État et interdit le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles discriminations sont interdites pour les salariés des employeurs publics ?

Le Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance à une nationalité, une race ou une ethnie (L.251-1 et suivants), ainsi que les discriminations fondées sur le sexe (L.241-1).

Qui doit prouver la discrimination en cas de signalement ?

La charge de la preuve est aménagée en matière de discrimination, ce qui incite à traiter tout signalement avec une procédure écrite. La traçabilité des critères de recrutement et de promotion est la meilleure défense de l'employeur en cas de contestation.

Un plan diversité est-il obligatoire dans la fonction publique luxembourgeoise ?

Non, aucun texte luxembourgeois n'impose de plan diversité, de délégué diversité ou de reporting obligatoire en la matière. Le socle juridique effectif se limite à la non-discrimination, à l'égalité femmes-hommes et à l'obligation d'emploi de salariés handicapés ; le reste relève du volontariat.

Conditions d’exercice

Le socle obligatoire est limité et identifiable : tout ce qui le dépasse relève d'un choix de gestion, pas d'une contrainte légale.

Obligation	Contenu	Source
Non-discrimination générale	Interdiction des discriminations directes et indirectes (religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race ou ethnie)	Art. L.251-1 et suivants
Égalité femmes-hommes	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe, y compris liées à l'état matrimonial ou familial	Art. L.241-1
Égalité salariale	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale	Art. L.225-1
Emploi de salariés handicapés	5 % de l'effectif total pour l'État, les communes, les établissements publics et la SNCFL	Art. L.562-3
Dignité des agents de l'État	Protection de la dignité, interdiction du harcèlement sexuel et moral	Loi de 1979, art. 10

Modalités pratiques

La mise en œuvre gagne à être structurée en étapes, en distinguant ce qui est dû de ce qui est choisi.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Contenu
État des lieux	Vérification du respect du socle légal, dont le taux d'emploi de salariés handicapés
Procédures RH	Recrutement et promotion fondés sur des critères objectifs, traçables et non discriminatoires
Sensibilisation	Formation volontaire des encadrants et recruteurs à la non-discrimination
Traitement des signalements	Circuit interne de signalement et d'instruction des situations de discrimination ou de harcèlement
Suivi	Indicateurs internes choisis par l'employeur, sans obligation légale de reporting diversité

Pratiques et recommandations

Objectiver les procédures de recrutement et de promotion, la traçabilité des critères étant la meilleure défense en cas de contestation.

Contrôler régulièrement le respect du taux d'emploi de salariés handicapés, seule obligation chiffrée du socle légal.

Former les encadrants à la prévention des discriminations et du harcèlement, même sans obligation légale de formation.

Distinguer dans la communication interne les obligations légales des engagements volontaires, pour ne pas créer d'obligations apparentes.

Traiter tout signalement de discrimination avec une procédure écrite, en gardant à l'esprit l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 et suivants	Interdiction des discriminations directes et indirectes (salariés)
Art. L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. L.225-1	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. L.562-3	Obligation d'emploi de salariés handicapés (5 % de l'effectif) pour l'État, les communes et les établissements publics
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 10	Dignité et interdiction du harcèlement dans la fonction publique de l'État

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Aucun texte luxembourgeois n'impose de plan diversité, de délégué diversité ou de reporting obligatoire en la matière : ces dispositifs relèvent du volontariat. Le socle juridique effectif se limite à la non-discrimination, à l'égalité femmes-hommes et à l'obligation d'emploi de salariés handicapés.

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.