

Depuis quelle date le mariage et l'adoption sont-ils ouverts aux couples de même sexe au Luxembourg ?

Réponse courte

Le Luxembourg permet le **mariage entre personnes de même sexe** et l'**adoption conjointe** depuis le **1er janvier 2015**, date d'entrée en vigueur de la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage.

Depuis cette date, les **couples de même sexe bénéficient des mêmes droits et conditions** que les couples hétérosexuels pour se marier et adopter conjointement, sans aucune distinction liée au sexe ou à l'orientation sexuelle. L'égalité de traitement est totale en matière de droits familiaux, sociaux et patrimoniaux.

Définition

Le **mariage entre personnes de même sexe** est l'union civile légalement reconnue entre deux personnes du même sexe, leur conférant les mêmes droits et obligations que les couples hétérosexuels mariés. L'**adoption conjointe** par des couples de même sexe désigne la possibilité, pour deux époux de même sexe, d'adopter ensemble un enfant, que ce soit par adoption plénière ou simple, dans les mêmes conditions que les couples hétérosexuels mariés.

Ces deux institutions garantissent l'**égalité de traitement** entre tous les couples mariés, sans distinction de sexe ou d'orientation sexuelle, conformément aux principes fondamentaux du droit luxembourgeois et aux obligations de non-discrimination inscrites dans le Code du travail.

Conditions d'exercice

Depuis le 1er janvier 2015, le **Code civil luxembourgeois** autorise le mariage entre deux personnes, sans distinction de sexe (article 143 du Code civil). Les conditions générales du mariage s'appliquent à tous : **âge minimum de 18 ans**, consentement libre et éclairé, absence de lien de parenté prohibé, et capacité juridique.

L'**adoption conjointe** est ouverte aux couples mariés de même sexe depuis la même date. Pour l'adoption plénière ou simple, les conditions sont identiques pour tous les couples mariés :

- **Un des époux** doit avoir plus de **25 ans**
- **L'autre époux** doit avoir au moins **21 ans**
- Les adoptants doivent avoir **15 ans de plus** que l'enfant à adopter (sauf justes motifs)
- L'enfant adopté doit avoir au moins **3 mois** et, pour l'adoption plénière, ne pas avoir atteint **16 ans**

Les conditions d'aptitude à adopter, **l'intérêt supérieur de l'enfant** et l'accord de l'adopté (selon son âge) s'appliquent de façon identique à tous les couples mariés. Aucune distinction n'est admise en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle des époux, en vertu du principe d'égalité de traitement (article L.241-1 du Code du travail et loi du 28 novembre 2006).

Modalités pratiques

Pour se marier, deux personnes de même sexe doivent constituer un dossier auprès de **l'officier de l'état civil** de leur commune de résidence, fournir les pièces requises (actes de naissance, justificatifs d'identité, certificat de capacité matrimoniale pour les non-Luxembourgeois, etc.), respecter le **délaï de publication des bans** (au moins 10 jours), puis célébrer le mariage devant l'officier de l'état civil. La procédure est identique à celle des couples de sexe différent.

L'adoption conjointe nécessite le dépôt d'une requête auprès du **tribunal d'arrondissement** (ou tribunal de la jeunesse selon les cas), accompagnée des pièces justificatives (actes d'état civil, preuve de mariage, attestations médicales, agrément si requis, etc.). Une **enquête sociale** est systématiquement diligentée pour évaluer la situation familiale et l'intérêt de l'enfant. La décision d'adoption relève du juge, qui statue exclusivement au regard de **l'intérêt supérieur de l'enfant**, sans distinction liée à l'orientation sexuelle des adoptants.

Les employeurs doivent garantir l'accès aux **congés familiaux** pour tous les salariés mariés : 3 jours de congé extraordinaire pour le mariage, 10 jours en cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, et accès au congé parental dans les mêmes conditions.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent garantir **l'égalité de traitement** entre tous les salariés mariés, quelle que soit la composition du couple, notamment en matière de **congés familiaux**, de **prestations sociales** et d'avantages liés au statut marital. Toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou la situation familiale est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Il est recommandé de :

- **Actualiser les règlements internes**, formulaires RH et supports de communication pour assurer une **neutralité de genre** et éviter toute mention discriminatoire
- **Sensibiliser les services RH** à la confidentialité et au respect de la vie privée des salariés concernés
- **Former les managers** aux obligations de non-discrimination et d'égalité de traitement
- **Documenter les pratiques RH** et garantir la traçabilité des décisions pour prévenir tout risque de contentieux
- Respecter les obligations de **protection des données personnelles** (RGPD) concernant l'orientation sexuelle et la situation familiale

Cadre juridique

- **Articles 143 et suivants du Code civil** (mariage entre personnes de même sexe, conditions générales du mariage)
- **Articles 343 et suivants du Code civil** (adoption conjointe, conditions d'aptitude et procédure)
- **Article L.233-16 du Code du travail** (congé extraordinaire pour mariage : 3 jours)
- **Article L.234-43 et suivants du Code du travail** (congé parental après adoption)
- **Article L.234-56 du Code du travail** (congé d'accueil en cas d'adoption : 12 semaines)
- **Article L.241-1 du Code du travail** (principe d'égalité de traitement, interdiction des discriminations fondées sur le sexe)
- **Loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage** (entrée en vigueur le 1er janvier 2015)
- **Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement**
- **Convention de La Haye du 29 mai 1993** sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale
- **Jurisprudence nationale constante** (égalité des droits entre couples mariés de même sexe et de sexe différent)

Toute restriction ou différenciation de traitement fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle dans l'accès au mariage, à l'adoption ou aux droits sociaux expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**. Il est essentiel de documenter les pratiques RH et de garantir la traçabilité des décisions pour prévenir tout risque de contentieux.

Les couples de même sexe mariés ont accès aux **mêmes congés familiaux** que les couples hétérosexuels : congé extraordinaire pour mariage (3 jours), congé en cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption (10 jours), congé d'accueil (12 semaines), et congé parental (jusqu'à 6 ou 12 ans selon les cas).

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.