

Comment les couples de même sexe accèdent-ils aux congés liés à la parentalité au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les couples de même sexe bénéficient d'un accès égal aux congés liés à la parentalité, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le **congé de maternité** (20 semaines au total : 8 semaines avant et 12 semaines après l'accouchement) est réservé à la mère biologique. Le **congé extraordinaire de 10 jours** est accessible au père ou au second parent reconnu légalement lors de la naissance. Le **congé d'accueil** de 12 semaines s'applique en cas d'adoption par deux conjoints. Le **congé parental** (4 à 6 mois par parent) est ouvert à tout parent légal, y compris dans les couples de même sexe, sous réserve de remplir les conditions d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. L'accès à ces droits dépend uniquement de la reconnaissance légale de la filiation ou de l'adoption, garantie par la loi du 4 juillet 2014 sur le mariage entre personnes de même sexe.

Définition

Les **congés liés à la parentalité** regroupent l'ensemble des droits permettant aux salariés de s'absenter de leur travail pour accueillir et s'occuper d'un enfant. Au Luxembourg, ces congés comprennent le **congé de maternité** (protection de la santé de la mère et de l'enfant), le **congé extraordinaire pour naissance** (anciennement appelé "congé de paternité"), le **congé d'accueil** (en cas d'adoption), et le **congé parental** (éducation de l'enfant). Depuis la réforme du droit de la filiation de 2014, ces congés sont accessibles aux couples de même sexe dans les mêmes conditions que les couples hétérosexuels, conformément au principe de non-discrimination inscrit dans le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Congé de maternité

- **Durée** : 20 semaines (8 semaines prénatales + 12 semaines postnatales)
- **Bénéficiaire** : Mère biologique uniquement
- **Conditions** : Être affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise, sans distinction d'orientation sexuelle ou de statut marital
- **Document requis** : Certificat médical attestant la grossesse et la date présumée d'accouchement

Congé extraordinaire pour naissance (10 jours)

- **Durée** : 10 jours ouvrables (80 heures fractionnables pour un temps plein de 40h/semaine)
- **Bénéficiaire** : Le père ou le second parent reconnu légalement (article L.233-16, point 2)
- **Conditions** : Être reconnu comme parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité
- **Délai** : À prendre dans les 2 mois suivant la naissance
- **Préavis** : Informer l'employeur 2 mois avant la date présumée

Congé d'accueil (en cas d'adoption)

- **Durée** : 12 semaines
- **Bénéficiaire** : Un des deux parents adoptants (choisi d'un commun accord)
- **Conditions** : Adoption par deux conjoints d'un enfant de moins de 12 ans, sur présentation d'une attestation du tribunal
- **Secteur** : Secteur privé uniquement

Congé parental

- **Durée** : 4 ou 6 mois à plein temps par parent (ou formules à temps partiel/fractionné)
- **Bénéficiaire** : Tout parent légal (mère, père, parent adoptif, second parent reconnu)
- **Conditions obligatoires** :
 - Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant 12 mois continus avant le congé
 - Exercer une activité professionnelle d'au moins 10 heures par semaine
 - Élever l'enfant dans son foyer et s'adonner principalement à son éducation
- **Âge limite de l'enfant** : 6 ans (12 ans pour un enfant adopté)
- **Premier congé parental** : Doit être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil

Modalités pratiques

Pour le congé de maternité :

- Transmettre le certificat médical à l'employeur par lettre recommandée
- Déclarer la grossesse à la Caisse nationale de santé (CNS)
- Les indemnités sont versées par la CNS

Pour le congé extraordinaire de 10 jours :

- Notifier l'employeur 2 mois avant la date présumée d'accouchement
- Fournir une copie du certificat médical attestant la date présumée ou tout document justificatif
- Le congé doit être pris dans les 2 mois suivant la naissance
- Possibilité de le fractionner selon les besoins

Pour le congé d'accueil :

- Les deux parents désignent d'un commun accord celui qui prendra le congé
- Présenter l'attestation du tribunal confirmant l'introduction de la procédure d'adoption
- Demande par lettre recommandée à l'employeur
- Un seul des deux parents peut en bénéficier

Pour le congé parental :

- Demande écrite à l'employeur et à la Caisse pour l'avenir des enfants
- **Délai de notification :**
 - 2 mois avant le début du congé de maternité (premier congé parental)
 - 4 mois avant le début du congé (deuxième congé parental)
- Les deux parents peuvent chacun bénéficier d'un congé parental
- Interdiction de prendre simultanément le congé pour le même enfant

Pratiques et recommandations

Anticipation et documentation :

- Vérifier l'établissement de la filiation ou de l'adoption avant la naissance ou l'arrivée de l'enfant
- Rassembler tous les documents justificatifs nécessaires (acte de naissance, jugement d'adoption, attestations)
- Anticiper les démarches administratives pour éviter tout retard dans l'accès aux droits

Pour les employeurs :

- Garantir l'**égalité de traitement** entre tous les salariés, indépendamment de leur orientation sexuelle
- Former les équipes RH aux spécificités des congés pour couples de même sexe
- Respecter la **confidentialité** des situations familiales
- Vérifier la conformité des documents fournis sans discrimination
- Appliquer les mêmes procédures pour tous les parents

Pour les salariés :

- Se renseigner sur les droits spécifiques selon la situation (naissance biologique, adoption, second parent)
- Coordonner avec son conjoint/partenaire la répartition des congés
- Maintenir une communication claire avec l'employeur
- Conserver des copies de tous les documents administratifs

Points de vigilance :

- La reconnaissance légale de la filiation est **essentielle** pour accéder aux congés
- Toute contestation ou retard dans l'établissement de la filiation peut entraîner un refus ou un report
- Le congé parental ne peut être pris qu'une seule fois par parent pour le même enfant

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.331-1 à L.331-2** : Champ d'application et définitions (congé de maternité)
- **L.332-1 à L.332-4** : Congé de maternité (8 semaines prénatales + 12 semaines postnatales)
- **L.233-16, point 2** : Congé extraordinaire de 10 jours pour le père ou second parent reconnu
- **L.234-56 à L.234-58** : Congé d'accueil (12 semaines en cas d'adoption)
- **L.234-43 à L.234-48** : Congé parental (conditions, durées, modalités)
- **L.337-1** : Protection contre le licenciement pendant et après le congé de maternité
- **L.241-1** : Interdiction de toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle

Autres textes applicables :

- **Loi du 4 juillet 2014** portant réforme du droit de la filiation et légalisation du mariage entre personnes de même sexe
- **Loi modifiée du 9 juillet 2004** relative aux effets légaux de certains partenariats
- **Loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement
- **Code de la sécurité sociale** : Dispositions relatives aux indemnités pécuniaires (CNS et Caisse pour l'avenir des enfants)

L'accès aux congés liés à la parentalité pour les couples de même sexe dépend **exclusivement de la reconnaissance légale de la filiation ou de l'adoption**. Toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est interdite et sanctionnée par la loi luxembourgeoise. Les employeurs doivent garantir une stricte égalité de traitement et respecter la confidentialité des situations familiales. Il est fortement recommandé d'**anticiper les démarches administratives** de reconnaissance de filiation pour garantir un accès effectif et rapide aux droits. En cas de difficulté ou de refus injustifié, les salariés peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou la juridiction du travail compétente.

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.