

Comment un salarié LGBTQIA+ peut-il contester un refus de congé parental fondé sur l'identité familiale ?

Réponse courte

Tout refus de congé parental fondé sur l'identité familiale ou l'orientation sexuelle constitue une discrimination illégale. Le salarié doit exiger une motivation écrite du refus puis saisir l'ITM et/ou le tribunal du travail. La charge de la preuve est renversée : dès que le salarié présente des éléments laissant supposer une discrimination, c'est à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.

Définition

Le congé parental est un droit individuel garanti par l'article L.234-43 du Code du travail, permettant à tout parent salarié de suspendre ou réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. Ce droit s'applique sans distinction liée à l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la composition familiale, conformément au principe de non-discrimination (art. L.241-1).

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental, le salarié doit :

- Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis 12 mois consécutifs
- Être lié par un contrat de travail au Luxembourg
- Être parent légal de l'enfant concerné
- Respecter les délais de demande prévus à l'article L.234-45
- Exercer une activité professionnelle d'au moins 10h/semaine

Modalités pratiques

En cas de refus discriminatoire, le salarié doit :

- Exiger une motivation écrite du refus dans les 4 semaines
- Constituer un dossier avec tous les échanges et preuves
- Saisir l'ITM via le formulaire dédié aux discriminations
- Déposer plainte auprès du tribunal du travail dans les 3 mois
- Solliciter l'assistance du Centre pour l'égalité de traitement

Pratiques et recommandations

Il est fortement conseillé de :

- Documenter précisément tout propos ou comportement discriminatoire
- Informer les délégués du personnel de la situation
- Solliciter l'appui d'un syndicat ou d'une association LGBTQIA+
- Privilégier les communications écrites avec l'employeur
- Conserver une copie de tous les échanges et documents

Cadre juridique

- Art. [L.234-43](#) à [L.234-51](#) : Dispositions relatives au congé parental
- Art. [L.241-1](#) : Interdiction des discriminations
- Art. [L.244-3](#) : Sanctions pénales en cas de discrimination
- Art. [L.253-2](#) : Renversement de la charge de la preuve
- Art. [L.271-1](#) : Compétence de l'ITM
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Directive 2000/78/CE contre les discriminations au travail

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité familiale est passible de sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 25.000 euros d'amende (art. [L.244-3](#)). L'action en justice doit être intentée dans les 3 mois suivant la notification du refus.

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.