

Comment intégrer un congé parental équivalent pour parent biologique ou adoptif LGBTQIA+ ?

Réponse courte

Pour intégrer un congé parental équivalent pour parent biologique ou adoptif LGBTQIA+, il faut garantir l'accès au congé parental à tous les parents salariés, sans distinction d'orientation sexuelle, d'identité de genre ou de situation familiale, dès lors qu'ils remplissent les conditions légales (affiliation à la sécurité sociale, lien de filiation légal, âge de l'enfant, etc.). Chaque parent dispose d'un droit individuel à ce congé, qu'il soit biologique ou adoptif, et la demande doit être traitée selon les mêmes modalités et critères pour tous.

Il est recommandé d'adapter les politiques et formulaires internes pour inclure explicitement toutes les configurations parentales reconnues par le droit luxembourgeois, de former les équipes RH et managers à la diversité familiale, et de veiller à la confidentialité lors de la collecte des justificatifs. La reconnaissance légale de la filiation doit être vérifiée avant d'accorder le congé parental, en sollicitant si besoin l'avis des autorités compétentes pour éviter toute discrimination.

Définition

Le congé parental au Luxembourg est un droit individuel permettant à chaque parent salarié, qu'il soit biologique ou adoptif, de suspendre ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. Depuis la loi du 3 novembre 2016, ce droit s'applique sans distinction liée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la situation familiale, conformément au principe d'égalité de traitement inscrit dans le Code du travail luxembourgeois. Le congé parental vise à garantir l'égalité d'accès pour tous les parents, y compris ceux issus de familles LGBTQIA+, qu'ils soient parents biologiques ou adoptifs.

Conditions d'exercice

Le congé parental est ouvert à tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

- Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise de manière continue pendant au moins 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental.
- Exercer une activité salariée au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.
- Être parent légal de l'enfant, ce qui inclut les parents LGBTQIA+ reconnus par l'état civil luxembourgeois, que la filiation soit biologique ou adoptive.
- L'enfant doit être âgé de moins de 6 ans au début du congé parental, ou de moins de 12 ans en cas d'adoption.

Le congé parental doit être pris immédiatement après le congé de maternité, de paternité, d'accueil ou d'adoption, sauf exceptions prévues par la loi.

Modalités pratiques

Chaque parent dispose d'un droit individuel à un congé parental, indépendamment de son orientation sexuelle ou de sa situation familiale. Les modalités sont les suivantes :

- **Durée** : 4 ou 6 mois à temps plein, ou 8 ou 12 mois à temps partiel, selon le choix du salarié et l'accord de l'employeur.
- **Forme de la demande** : La demande doit être introduite par écrit auprès de l'employeur au moins deux mois avant le début souhaité du congé.
- **Justificatifs** : Le salarié doit fournir un acte de naissance ou d'adoption, ainsi que tout document attestant de la filiation légale, y compris pour les parents LGBTQIA+.
- **Refus** : L'employeur ne peut refuser le congé parental que dans les cas strictement prévus par la loi (ex. non-respect du délai, absence de lien de filiation légal).
- **Indemnisation** : L'indemnité de congé parental est versée par la Caisse pour l'avenir des enfants, sur base des revenus antérieurs.

Pratiques et recommandations

Pour garantir l'égalité de traitement, il est recommandé :

- D'intégrer explicitement dans les politiques internes que le congé parental s'applique à tous les parents, sans distinction d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.
- De sensibiliser les équipes RH à la diversité des modèles familiaux, notamment en matière de filiation pour les couples LGBTQIA+.
- De veiller à la confidentialité et au respect de la vie privée lors de la collecte des justificatifs.
- D'adapter les formulaires internes pour inclure toutes les configurations parentales reconnues par le droit luxembourgeois.
- De former les managers à l'accompagnement des salariés LGBTQIA+ dans leurs démarches de congé parental.

Cadre juridique

Le congé parental est régi par les articles [L.234-43](#) à [L.234-53](#) du Code du travail luxembourgeois, modifiés par la loi du 3 novembre 2016. L'égalité de traitement est garantie par l'article [L.241-1](#) du Code du travail et la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement. La reconnaissance des parents LGBTQIA+ découle de la loi du 4 juillet 2014 relative aux effets légaux de certains partenariats et de la jurisprudence nationale sur la filiation et l'adoption.

Il est impératif de vérifier la reconnaissance légale de la filiation pour les parents LGBTQIA+ avant d'accorder le congé parental. En cas de doute sur la validité des documents présentés, il convient de solliciter l'avis de la Caisse pour l'avenir des enfants ou du service juridique interne afin d'éviter tout risque de discrimination ou de contentieux.

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.