

Quelles sont les mentions légales obligatoires à faire figurer sur un formulaire de congé parental pour les salariés LGBTQIA+ au Luxembourg ?

Réponse courte

Les mentions légales obligatoires à faire figurer sur un formulaire de congé parental pour les salariés LGBTQIA+ au Luxembourg sont : l'identité complète du salarié, la désignation de l'employeur, la précision du lien de filiation ou d'adoption avec l'enfant, l'indication du type de congé parental sollicité, les dates de début et de fin souhaitées, une déclaration sur l'honneur attestant que le salarié remplit les conditions légales, la mention expresse de la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou toute autre caractéristique protégée, la signature du salarié et la date, la liste des pièces justificatives à joindre, ainsi que les références aux articles du Code du travail et à la loi sur la protection des données.

Aucune information relative à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre du salarié ne peut être exigée ou collectée. Le formulaire doit garantir la confidentialité des données personnelles et rappeler la protection contre toute discrimination, conformément au cadre légal luxembourgeois.

Définition

Le congé parental est un droit individuel permettant à tout salarié lié par un contrat de travail au Luxembourg de suspendre ou de réduire son activité professionnelle à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce droit s'applique sans distinction liée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'appartenance à la communauté LGBTQIA+. Le formulaire de demande de congé parental est un document officiel par lequel le salarié sollicite l'exercice de ce droit auprès de son employeur.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental, le salarié doit remplir les conditions prévues par le Code du travail luxembourgeois, notamment être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, être parent légal de l'enfant (biologique ou adoptif), et disposer d'un contrat de travail en cours au moment de la demande. L'égalité de traitement est garantie : aucune distinction ne peut être opérée en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de la situation familiale du salarié, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail et à la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement.

Modalités pratiques

Le formulaire de congé parental doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- Identité complète du salarié (nom, prénom, numéro matricule, adresse).
- Désignation de l'employeur (raison sociale, adresse du siège, numéro d'identification).
- Précision du lien de filiation ou d'adoption avec l'enfant concerné (nom, prénom, date de naissance ou d'adoption de l'enfant).
- Indication du type de congé parental sollicité (premier ou deuxième congé parental, congé à temps plein ou à temps partiel, durée choisie).
- Dates de début et de fin souhaitées du congé parental.
- Déclaration sur l'honneur attestant que le salarié remplit les conditions légales d'octroi du congé parental.
- Mention expresse de la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation familiale ou toute autre caractéristique protégée par la loi.
- Signature du salarié et date de la demande.
- Liste des pièces justificatives à joindre (acte de naissance ou d'adoption, preuve de filiation, attestation de l'autre parent le cas échéant).
- Références précises aux articles L.234-43 à L.234-51 du Code du travail relatifs au congé parental, aux articles L.241-1 et suivants relatifs à l'égalité de traitement, et à la loi du 1er août 2018 sur la protection des données.

Aucune information relative à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre du salarié ne peut être exigée ou collectée, conformément au principe de confidentialité et de non-discrimination.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'indiquer explicitement sur le formulaire que toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation familiale ou l'appartenance à la communauté LGBTQIA+ est interdite. Le formulaire doit garantir la confidentialité des données personnelles et ne comporter aucun champ relatif à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Il convient d'informer les salariés de leur droit à la protection des données conformément à la loi du 1er août 2018 et de rappeler la possibilité de recours auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) en cas de non-respect. La traçabilité des demandes et l'encadrement humain du processus doivent être assurés.

Cadre juridique

- Articles [L.234-43](#) à [L.234-51](#) du Code du travail (congé parental)
- Articles [L.241-1](#) à [L.241-7](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Articles [L.121-6](#) et [L.121-7](#) du Code du travail (confidentialité et respect de la vie privée)
- Jurisprudence nationale en matière de non-discrimination et de respect de la vie privée

Tout formulaire de congé parental doit être conçu pour garantir l'égalité de traitement, la confidentialité et la traçabilité des demandes. L'employeur qui exigerait des informations relatives à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre s'expose à des sanctions civiles et pénales. Il est conseillé de faire valider les modèles de formulaires par le service juridique ou le délégué à la protection des données avant leur diffusion.

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.