

Comment RH traite-t-il une demande de congé parental d'un parent co-parent non traditionnel ?

Réponse courte

RH traite la demande de congé parental d'un parent co-parent non traditionnel en vérifiant d'abord la filiation légale auprès de l'état civil luxembourgeois, ainsi que le respect des conditions d'ancienneté, d'affiliation à la sécurité sociale et d'âge de l'enfant. La demande doit être formulée par écrit au moins deux mois avant la date souhaitée, en précisant la modalité choisie, et accompagnée des justificatifs nécessaires (acte de naissance, jugement d'adoption).

Le service RH instruit la demande de façon strictement égalitaire, sans discrimination liée à la structure familiale, et garantit la confidentialité des informations. Il répond par écrit dans un délai de quatre semaines, un refus n'étant possible que pour des motifs légaux précis. Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement et du maintien de ses droits sociaux pendant le congé parental.

Définition

Le congé parental au Luxembourg est un droit individuel permettant à chaque parent salarié de suspendre ou de réduire son activité professionnelle afin de s'occuper de son enfant, sous réserve de remplir les conditions prévues par la loi. La notion de « parent co-parent non traditionnel » désigne tout parent légal autre que le père ou la mère biologique, notamment dans les familles recomposées, homoparentales ou adoptives, dès lors que la filiation est légalement établie au Luxembourg. Ce droit est ouvert à tout parent légal, sans distinction liée à la structure familiale, à condition que la filiation soit reconnue par l'état civil luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental, le parent co-parent non traditionnel doit remplir l'ensemble des conditions suivantes :

- Être inscrit comme parent légal de l'enfant auprès de l'état civil luxembourgeois, conformément à l'article [L.234-45](#) du Code du travail.
- Être affilié au régime luxembourgeois de sécurité sociale au moment de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant dans le ménage (article [L.234-45](#)).
- Justifier d'un contrat de travail en cours au Luxembourg, à temps plein ou à temps partiel, depuis au moins douze mois continus avant le début du congé parental (article [L.234-45](#)).
- L'enfant doit être âgé de moins de six ans au début du congé parental, ou de moins de douze ans en cas d'adoption (article [L.234-45](#)).
- Aucun des deux parents ne doit avoir déjà bénéficié du congé parental pour le même enfant, sauf si chaque parent légal exerce son propre droit (article [L.234-45](#)).

L'égalité de traitement entre tous les parents légaux, quelle que soit la configuration familiale, est garantie par l'article [L.241-1](#) du Code du travail relatif à la non-discrimination.

Modalités pratiques

La demande de congé parental doit être adressée par écrit à l'employeur au plus tard deux mois avant la date de début souhaitée du congé, en précisant la forme choisie (temps plein, mi-temps, fractionné ou réduit), conformément à l'article [L.234-47](#) du Code du travail.

L'employeur dispose d'un délai de quatre semaines pour répondre par écrit. Un refus n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi, tels que l'absence de filiation légale, le non-respect du délai ou des nécessités impérieuses d'organisation du service (article [L.234-47](#)).

Le service RH doit vérifier l'ensemble des pièces justificatives, notamment l'acte de naissance ou le jugement d'adoption, attestant la qualité de parent légal. Une attention particulière doit être portée à la reconnaissance officielle de la filiation en cas de co-parentalité non traditionnelle.

Le salarié en congé parental bénéficie d'une protection contre le licenciement (article [L.234-51](#)) et du maintien de ses droits sociaux. L'indemnisation est assurée par la Caisse pour l'avenir des enfants, selon les modalités prévues par l'article [L.234-49](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé au service RH de former les gestionnaires à la diversité des structures familiales reconnues par le droit luxembourgeois et de veiller à l'égalité de traitement dans l'instruction des demandes.

Toute demande de congé parental doit être traitée de manière strictement égalitaire, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'état civil ou la configuration familiale, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Le RH doit garantir la confidentialité des informations relatives à la situation familiale du salarié et s'assurer que la procédure interne respecte les délais légaux. En cas de doute sur la validité de la filiation, il convient de solliciter un extrait d'acte de naissance ou un jugement d'adoption luxembourgeois.

Toute contestation doit être traitée conformément aux voies de recours prévues par le Code du travail (articles [L.234-52](#) et suivants).

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.234-45](#) (conditions d'accès au congé parental)
 - Article [L.234-47](#) (procédure de demande et réponse de l'employeur)
 - Article [L.234-49](#) (indemnisation)
 - Article [L.234-51](#) (protection contre le licenciement)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Articles [L.234-52](#) et suivants (voies de recours)
- **Code civil luxembourgeois** (filiation légale, articles 312 et suivants)
- **Loi modifiée du 16 avril 1979 sur le contrat de travail**
- **Circulaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM)**
- **Jurisprudence nationale** (Cour supérieure de justice, arrêts relatifs à l'égalité d'accès au congé parental)

Le refus d'accorder un congé parental à un parent co-parent non traditionnel en raison de la configuration familiale constitue une discrimination prohibée par la loi. Il est impératif de se référer exclusivement à la filiation légale et non à la situation personnelle ou familiale du salarié. Toute décision doit être traçable et justifiée par écrit.

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.