

Quels justificatifs RH fournir pour un congé parental par un salarié LGBTQIA+ au Luxembourg ?

Réponse courte

Les salariés LGBTQIA+ doivent fournir les mêmes justificatifs que tout autre salarié : acte de naissance ou jugement d'adoption, preuve de filiation légale, attestation d'affiliation à la sécurité sociale sur 12 mois, demande écrite avec dates et modalités souhaitées. L'accord de l'employeur est requis sauf pour le congé à temps plein. Conformément à l'article [L.241-1](#), aucun document spécifique lié à l'orientation sexuelle ne peut être exigé.

Définition

Le congé parental est un droit individuel accordé à tout parent salarié, sans distinction d'orientation sexuelle ou d'identité de genre, permettant de suspendre ou réduire temporairement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant, selon les articles [L.234-43](#) à [L.234-49](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être légalement parent de l'enfant (filiation établie)
- Être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis au moins 12 mois continus
- Être lié par un contrat de travail au moment de la naissance/adoption
- Exercer son droit avant les 6 ans de l'enfant (12 ans en cas d'adoption)
- Notifier l'employeur dans les délais légaux (4 mois pour le premier congé, 6 mois pour le second)

Modalités pratiques

Documents obligatoires à soumettre à l'employeur et à la CAE :

- Copie certifiée conforme de l'acte de naissance ou du jugement d'adoption
- Document officiel établissant la filiation légale
- Certificat d'affiliation à la sécurité sociale couvrant les 12 derniers mois
- Formulaire de demande CAE dûment complété (formulaire CP-01)
- Demande écrite précisant les dates et la formule choisie
- Accord écrit de l'employeur pour les formules à temps partiel

Pratiques et recommandations

Les services RH doivent impérativement :

- Appliquer strictement le principe de non-discrimination (art. [L.241-1](#))
- Traiter toutes les demandes selon une procédure uniforme
- Assurer la confidentialité des données personnelles (RGPD)
- Conserver les justificatifs dans un dossier sécurisé
- Documenter chaque étape du processus de validation

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.234-43](#) à [L.234-49](#) : modalités du congé parental
- [L.234-50](#) à [L.234-51](#) : protection contre le licenciement
- [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : égalité de traitement
- [L.245-1](#) à [L.245-8](#) : protection des données personnelles

Autres textes applicables :

- Règlement grand-ducal du 1er mars 2024 sur le congé parental
- Loi du 1er août 2019 sur la filiation
- RGPD et loi du 1er août 2018 sur la protection des données

Tout traitement différencié basé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre constitue une discrimination sanctionnable pénalement. Les RH doivent se limiter strictement aux justificatifs légaux standards et garantir une confidentialité absolue des informations personnelles.

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.