

# Comment RH doit-il adapter les plannings de congé pour deux parents adoptifs LGBTQIA+ ?

## Réponse courte

RH doit adapter les plannings de congé en accordant à l'un des deux parents adoptifs LGBTQIA+ le congé d'adoption de 12 semaines, sur présentation de la déclaration écrite des deux parents désignant le bénéficiaire et des justificatifs requis. L'autre parent peut demander un congé extraordinaire pour circonstances familiales, dans les limites prévues par le Code du travail.

L'adaptation des plannings doit se faire sans aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à la composition familiale, en garantissant la confidentialité des informations personnelles. RH doit également s'assurer que les procédures internes et la communication aux salariés reflètent la neutralité et l'égalité de traitement prévues par la loi.

## Définition

Le congé d'adoption au Luxembourg est un droit accordé à l'un des parents adoptifs lors de l'accueil d'un ou plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'une adoption légalement reconnue. Depuis la loi du 4 juillet 2014 relative à l'égalité de traitement, les couples de même sexe bénéficient des mêmes droits que les couples hétérosexuels, y compris en matière d'adoption et de congés y afférents. Le congé d'adoption vise à permettre au parent adoptif de s'occuper de l'enfant et de faciliter son intégration dans la famille.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé d'adoption, le salarié doit être inscrit comme parent adoptif dans l'acte d'adoption luxembourgeois ou dans une décision étrangère reconnue par le ministère de la Justice. Le congé est ouvert à l'un des deux parents adoptifs, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Le choix du bénéficiaire du congé doit être formalisé par une déclaration écrite des deux parents à l'employeur. Le congé d'adoption est accordé pour une durée de 12 semaines si l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de 12 ans au moment de l'accueil. En cas d'adoption multiple, la durée du congé reste identique.

## Modalités pratiques

Le salarié souhaitant bénéficier du congé d'adoption doit notifier son employeur au moins deux mois avant le début du congé, en joignant une copie de la décision d'adoption ou de l'attestation officielle. L'employeur doit adapter les plannings en tenant compte de l'absence du salarié bénéficiaire, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Si les deux parents adoptifs travaillent dans la même entreprise, ils doivent préciser lequel des deux prendra le congé. L'autre parent peut solliciter un congé extraordinaire pour circonstances familiales, dans les

limites prévues par le Code du travail. L'employeur doit garantir la confidentialité des informations relatives à la situation familiale et à l'orientation sexuelle des salariés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans les procédures internes une mention explicite de la neutralité à l'égard de la composition familiale et de l'orientation sexuelle des salariés. Les responsables RH doivent veiller à l'égalité de traitement lors de la planification des congés et à la prévention de toute forme de discrimination directe ou indirecte. Il est conseillé d'informer les salariés, notamment via le règlement interne, des modalités de prise du congé d'adoption et des droits afférents. En cas de doute sur la reconnaissance d'une décision d'adoption étrangère, il convient de solliciter l'avis du ministère de la Justice avant d'adapter le planning.

## Cadre juridique

Le congé d'adoption est régi par les articles [L.234-46](#) à [L.234-51](#) du Code du travail. La loi du 4 juillet 2014 sur l'égalité de traitement interdit toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, notamment en matière de congés familiaux. La loi du 18 décembre 2015 relative à la réforme de l'adoption précise les conditions de reconnaissance des adoptions, y compris pour les couples de même sexe. Les obligations de confidentialité et de protection des données personnelles sont encadrées par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

L'employeur qui refuserait ou entraverait l'accès au congé d'adoption pour des motifs liés à l'orientation sexuelle ou à la composition familiale s'expose à des sanctions civiles et pénales pour discrimination. Il est impératif de traiter toute demande de congé d'adoption avec la même diligence, indépendamment du genre ou de l'orientation sexuelle des parents adoptifs.

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.