

Comment le service RH peut-il accompagner un parent LGBTQIA+ dont l'enfant est né par GPA à l'étranger ?

Réponse courte

Le service RH doit accompagner tout parent LGBTQIA+ dont l'enfant est né par GPA à l'étranger de manière égalitaire, sous réserve de la reconnaissance légale de la filiation au Luxembourg. Une fois la filiation établie par acte d'état civil ou décision judiciaire luxembourgeoise, le parent bénéficie de l'intégralité des droits parentaux (congés, allocations) sans discrimination, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail.

Définition

La gestation pour autrui (GPA) désigne la convention par laquelle une femme s'engage à porter un enfant pour le compte d'autrui. Bien qu'interdite au Luxembourg selon l'article 312 du Code civil, la reconnaissance des enfants nés par GPA à l'étranger est possible sous conditions strictes définies par la jurisprudence luxembourgeoise et l'article 18 de la loi du 1er août 2018 relative à l'état civil.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier des droits parentaux, le parent doit :

- Présenter un acte de naissance transcrit à l'état civil luxembourgeois ou une décision judiciaire luxembourgeoise établissant la filiation
- Respecter les délais légaux de demande des différents congés (article [L.233-16](#) du Code du travail)
- Fournir les justificatifs requis selon le type de congé sollicité

Modalités pratiques

Le service RH doit :

- Vérifier la validité des documents établissant la filiation
- Traiter les demandes de congés selon les procédures standard (articles [L.233-1](#) à [L.233-20](#) du Code du travail)
- Garantir la confidentialité des données personnelles (RGPD)
- Assurer la traçabilité des démarches administratives
- Maintenir une communication neutre et professionnelle

Pratiques et recommandations

Pour un accompagnement optimal :

- Informer en amont sur les démarches de reconnaissance de filiation
- Former les équipes RH à la diversité familiale
- Établir des procédures écrites non discriminatoires
- Désigner un référent pour les situations complexes
- Documenter chaque étape du processus

Cadre juridique

- **Code du travail :**
 - Art. [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement)
 - Art. [L.233-16](#) (congé de naissance)
 - Art. [L.234-43](#) à [L.234-49](#) (congé parental)
 - Art. [L.234-50](#) à [L.234-55](#) (congé pour raisons familiales)
- **Autres textes :**
 - Art. 312 du Code civil (statut de la GPA)
 - Loi du 1er août 2018 relative à l'état civil
 - Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)

Le service RH doit se concentrer uniquement sur la validité des documents luxembourgeois établissant la filiation, sans porter de jugement sur la GPA elle-même. Toute discrimination expose l'employeur à des sanctions pénales selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

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.