

Comment encadrer en RH la filiation d'un enfant né par GPA à l'étranger ?

Réponse courte

La gestion RH d'une filiation issue d'une GPA réalisée à l'étranger nécessite la vérification préalable de sa reconnaissance légale au Luxembourg via un acte de naissance transcrit ou un jugement d'adoption. Les droits parentaux (congrés, allocations) sont accordés uniquement après confirmation de la filiation selon l'article [L.234-43](#) du Code du travail, dans le respect strict de l'égalité de traitement ([L.251-1](#)) et de la confidentialité (RGPD).

Définition

La gestation pour autrui désigne le processus par lequel une femme porte et accouche d'un enfant pour le compte d'autrui. Cette pratique, interdite au Luxembourg selon l'article [L.312-1](#) du Code civil, peut néanmoins être reconnue juridiquement lorsqu'elle est réalisée légalement à l'étranger, conformément à la loi du 13 avril 2023 sur la filiation transfrontalière.

Conditions d'exercice

L'employeur doit vérifier les éléments suivants avant d'accorder des droits parentaux :

- La transcription effective de l'acte de naissance étranger auprès de l'état civil luxembourgeois ([L.311-15](#))
- La présence d'un jugement luxembourgeois validant la filiation ([L.311-14](#))
- La conformité des documents au règlement grand-ducal du 15 mai 2024
- Le respect des délais légaux de déclaration ([L.311-16](#))
- L'authentification des documents par les autorités compétentes ([L.241-3](#))

Modalités pratiques

Le service RH doit suivre cette procédure stricte :

- Collecter et authentifier les documents officiels originaux
- Établir un dossier administratif complet et confidentiel
- Conserver les copies certifiées conformes pendant la durée légale ([L.241-2](#))
- Maintenir un registre de suivi des vérifications effectuées
- Appliquer les mesures de protection des données personnelles ([L.261-1](#))

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale, il est recommandé de :

- Mettre en place une procédure écrite validée juridiquement
- Assurer la formation continue du personnel RH
- Garantir la confidentialité absolue des informations sensibles
- Traiter équitablement toutes les situations de filiation
- Conserver une trace écrite des décisions administratives

Cadre juridique

Code du travail :

- Art. [L.234-43](#) à [L.234-49](#) : Droits parentaux et congés familiaux
- Art. [L.251-1](#) : Principe d'égalité de traitement
- Art. [L.261-1](#) à [L.261-8](#) : Protection des données personnelles
- Art. [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : Obligations administratives

Code civil :

- Art. [L.312-1](#) : Interdiction de la GPA sur le territoire national
- Art. [L.311-14](#) à [L.311-16](#) : Reconnaissance de la filiation étrangère
- Art. [L.351-1](#) à [L.351-4](#) : Dispositions relatives à l'adoption internationale

Textes complémentaires :

- Loi du 13 avril 2023 sur la filiation transfrontalière
- Règlement grand-ducal du 15 mai 2024 sur la validation des actes d'état civil étrangers

Attention : Toute discrimination basée sur le mode de conception de l'enfant est strictement interdite et pénalement sanctionnée. L'employeur doit se limiter à la vérification administrative des documents officiels et garantir un traitement égal à toutes les situations de filiation.

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.