

# Comment traiter une demande de congé de maternité pour une personne transgenre enceinte ?

## Réponse courte

Une demande de congé de maternité pour une personne transgenre enceinte doit être traitée exactement comme celle de toute autre personne enceinte, sans distinction liée à l'identité de genre ou à l'état civil. Il suffit de vérifier que la personne est salariée, qu'elle fournit un certificat médical de grossesse et qu'elle respecte le délai de notification.

L'employeur doit garantir la stricte confidentialité des informations médicales et personnelles, s'abstenir de toute question sur l'identité de genre, et appliquer les procédures internes habituelles de gestion du congé de maternité. Toute différenciation ou traitement inégal fondé sur l'identité de genre est interdit et constitue une discrimination sanctionnée par la loi.

## Définition

Le congé de maternité au Luxembourg est un droit accordé à toute personne salariée enceinte, indépendamment de son identité de genre ou de son sexe à l'état civil. La maternité, au sens du Code du travail luxembourgeois, concerne toute personne qui porte et accouche d'un enfant, sans distinction liée à l'identité de genre. Ainsi, une personne transgenre enceinte bénéficie des mêmes droits à congé de maternité que toute autre personne enceinte, dès lors que la grossesse et l'accouchement sont médicalement constatés.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé de maternité, la personne enceinte doit remplir les conditions suivantes :

- Être liée par un contrat de travail au moment du début du congé.
- Fournir un certificat médical attestant de la grossesse et précisant la date présumée de l'accouchement.
- Respecter le délai de notification à l'employeur, soit au plus tard dans les trois semaines précédant le début du congé prénatal.

La durée du congé de maternité est fixée à 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et 12 semaines après l'accouchement (congé postnatal). Ces dispositions s'appliquent sans distinction liée à l'identité de genre.

## Modalités pratiques

La demande de congé de maternité doit être adressée par écrit à l'employeur, accompagnée du certificat médical. L'employeur ne peut exiger aucune information relative à l'identité de genre ou au parcours médical de la personne, en dehors des éléments strictement nécessaires à la gestion du congé.

L'employeur doit garantir la confidentialité des informations médicales et personnelles, conformément à l'obligation de respect de la vie privée. Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu et la personne salariée bénéficie d'une indemnité pécuniaire de maternité versée par la Caisse nationale de santé, sous réserve de remplir les conditions d'affiliation requises.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Garantir la stricte confidentialité des informations médicales et personnelles de la personne concernée.
- S'abstenir de toute question ou remarque relative à l'identité de genre ou au parcours de transition.
- Appliquer les procédures internes de gestion du congé de maternité sans distinction liée au genre ou à l'état civil.
- Sensibiliser les équipes RH et les responsables hiérarchiques à la non-discrimination et au respect de la vie privée.
- Veiller à l'absence de toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à l'égard de la personne transgenre enceinte, conformément aux obligations légales d'égalité de traitement et de non-discrimination.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Livre III, Titre III, Chapitre 1er : articles [L.331-1](#) à [L.331-7](#) (congé de maternité)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
  - Article [L.121-6](#) (protection de la vie privée et confidentialité)
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD)
- Jurisprudence nationale sur l'application du congé de maternité à toute personne enceinte, indépendamment de l'identité de genre

Tout refus, différenciation ou traitement inégal d'une demande de congé de maternité fondé sur l'identité de genre constitue une discrimination prohibée et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Il est impératif de traiter la demande exclusivement sur la base de la grossesse et de l'accouchement, dans le respect strict de la confidentialité et de l'égalité de traitement.

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.