Quel régime s'applique aux absences d'un salarié en transition de genre ?

Réponse courte

Le régime de droit commun de l'incapacité de travail. Aucun congé spécifique n'existe : les absences liées à un parcours médical relèvent de l'article **L.121-6**, avec avertissement de l'employeur le jour même et certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence.

Ce régime emporte deux effets favorables. L'employeur averti ou en possession du certificat ne peut, **même pour motif grave**, notifier la résiliation ni convoquer à l'entretien préalable pendant vingt-six semaines au plus à compter de la survenance de l'incapacité. Le salarié conserve l'intégralité de son salaire dans les limites fixées par le même article.

Le motif médical n'a pas à être communiqué. Le certificat atteste l'incapacité et sa durée prévisible ; l'employeur n'a ni le droit ni le besoin d'en connaître la cause, qui relève des données de santé.

Définition

L'**incapacité de travail** est l'impossibilité d'exécuter la prestation pour cause de maladie ou d'accident. Elle se constate par certificat médical, sans que la nature de l'affection soit communiquée à l'employeur.

La **transition de genre** n'est pas une notion du droit du travail. Le Code ne l'organise ni ne la mentionne ; seul l'article L.241-1 en tire une conséquence, en assimilant à une discrimination fondée sur le sexe celle fondée sur le changement de sexe.

Conditions d’exercice

Les obligations du salarié et de l'employeur sont celles de toute absence pour raison de santé.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Point	Règle	Article
Avertissement	Le jour même de l'empêchement, oralement ou par écrit	L.121-6 (1)
Certificat médical	Au plus tard le troisième jour d'absence, avec durée prévisible	L.121-6 (2)
Motif médical	Non communiqué à l'employeur	Données de santé
Protection contre le licenciement	26 semaines au plus à compter de la survenance de l'incapacité	L.121-6 (3)
Étendue de la protection	Résiliation et convocation à l'entretien préalable interdites, même pour motif grave	L.121-6 (3)
Maintien du salaire	Intégral, dans les limites de l'article	L.121-6
Congé spécifique de transition	Aucun au Code du travail	—

Modalités pratiques

Ce qui se prépare relève de l'organisation, pas du droit des absences.

Sujet	Conduite
Planification des absences	Traitée comme toute absence prévisible, sans exiger de calendrier médical
Identité dans les outils	Prénom d'usage possible avant toute modification à l'état civil
Mise à jour officielle	Sur présentation de l'acte modifié, sans justificatif médical (loi du 10 août 2018)
Information de l'équipe	Périmètre décidé par le salarié seul
Aménagement de poste	Selon les besoins exprimés, comme pour toute situation de santé
Interlocuteur unique	Un référent identifié, pour éviter la répétition des explications

Pratiques et recommandations

La protection de l'article L.121-6, paragraphe (3), est plus large qu'on ne le croit : elle interdit la convocation à l'entretien préalable et joue même en présence d'un motif grave. Cette garantie s'ajoute à la protection ouverte par une demande de congé parental. Une procédure engagée pendant cette période est irrégulière quelle qu'en soit la cause, ce qui appelle une vigilance particulière lorsque des absences répétées coïncident avec un dossier disciplinaire en cours.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Demander un calendrier médical pour organiser le service est une erreur fréquente et compréhensible. L'employeur a un besoin légitime de prévisibilité, mais il ne peut le satisfaire par une information de santé : la voie praticable est de demander au salarié les périodes d'indisponibilité prévisibles, sans en connaître la raison.

Le prénom d'usage résout l'essentiel avant toute démarche officielle. Il ne suppose aucun acte d'état civil, s'applique aux outils internes et à l'adresse électronique, et supprime l'exposition quotidienne qui constitue la difficulté principale de cette période.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6, paragraphes (1) et (2)	Avertissement le jour même ; certificat médical au plus tard le troisième jour
Art. L.121-6, paragraphe (3)	Interdiction de licencier et de convoquer pendant 26 semaines au plus ; maintien du salaire
Art. L.241-1, paragraphe (1)	Assimilation de la discrimination fondée sur le changement de sexe
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
Loi du 10 août 2018	Modification de la mention du sexe et des prénoms, sans condition médicale
RGPD, article 9	Données de santé et données relatives à la vie sexuelle

Le Code du travail ne prévoit aucun congé propre à la transition de genre. Les absences relèvent du régime commun de l'incapacité de travail, qui offre déjà une protection contre le licenciement plus étendue que la plupart des dispositifs spécifiques.

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.