

Quels aménagements RH doivent être prévus pour un salarié en transition de genre bénéficiant de droits à la parentalité ?

Réponse courte

Les aménagements RH à prévoir pour un salarié en transition de genre bénéficiant de droits à la parentalité incluent l'adaptation des documents internes (fiches de paie, badges, adresses électroniques) à l'identité de genre déclarée, sur demande du salarié et présentation des justificatifs administratifs appropriés. L'employeur doit garantir la confidentialité des informations relatives à la transition de genre et veiller à la protection des données personnelles.

Le salarié doit bénéficier, sans discrimination liée à l'identité de genre, de l'ensemble des droits à la parentalité prévus par le Code du travail luxembourgeois (congés de maternité, de paternité, d'accueil, parental), selon sa situation familiale et la reconnaissance légale du lien de filiation. Des aménagements d'horaires ou de poste peuvent également être accordés pour permettre le suivi de rendez-vous médicaux liés à la transition, sur présentation d'un certificat médical.

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne garantissant la non-discrimination et la confidentialité, de sensibiliser le personnel encadrant, et d'assurer l'égalité de traitement dans l'accès aux droits liés à la parentalité. Toute modification des données personnelles doit respecter les obligations de protection des données.

Définition

La transition de genre correspond à l'ensemble des démarches médicales, administratives et sociales entreprises par une personne pour faire reconnaître une identité de genre différente de celle assignée à la naissance. Un salarié en transition de genre avec parentalité est un salarié engagé dans ce processus et bénéficiant de droits liés à la parentalité, tels que les congés de maternité, de paternité, d'accueil ou parental, conformément au droit luxembourgeois.

La parentalité, au sens du Code du travail luxembourgeois, englobe l'ensemble des droits et obligations liés à la naissance, à l'adoption ou à la reconnaissance légale d'un enfant, indépendamment de l'identité de genre du parent.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier d'aménagements spécifiques, le salarié doit informer l'employeur de sa situation, dans le respect de la vie privée. L'information relative à la transition de genre ne peut être exigée que si elle est strictement nécessaire à l'organisation des mesures d'accompagnement ou à l'exercice des droits à la parentalité.

Les droits à la parentalité (congés de maternité, de paternité, d'accueil, parental) sont ouverts à tout salarié remplissant les conditions prévues par le Code du travail, sans discrimination fondée sur l'identité de genre, conformément à l'article [L.251-1](#) et suivants, [L.234-1](#) et suivants, et [L.234-44](#) et suivants du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit garantir la confidentialité des informations relatives à la transition de genre, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à la législation sur la protection des données (RGPD et loi du 1er août 2018). Les documents internes (fiches de paie, badges, adresses électroniques, etc.) doivent être adaptés à l'identité de genre déclarée, sur demande du salarié et sur présentation des justificatifs administratifs appropriés, conformément à la loi du 10 août 2018 relative à la reconnaissance du genre.

Les droits à congé de maternité, de paternité, d'accueil ou parental s'appliquent selon la situation familiale et la reconnaissance légale du lien de filiation, sans discrimination liée à l'identité de genre (articles [L.234-1](#) à [L.234-44](#), [L.234-45](#) à [L.234-53](#), [L.234-54](#) à [L.234-67](#) du Code du travail).

Des aménagements d'horaires ou de poste peuvent être accordés pour permettre au salarié de suivre des rendez-vous médicaux liés à la transition, sur présentation d'un certificat médical, conformément à l'article [L.233-16](#) du Code du travail. Ces absences sont assimilées à des absences pour raisons médicales et traitées selon les règles applicables en matière de congé pour raisons de santé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne garantissant la confidentialité et la non-discrimination des salariés en transition de genre, conformément à l'article [L.245-1](#) et suivants du Code du travail. Une sensibilisation du personnel encadrant peut être organisée afin de prévenir toute forme de harcèlement ou de traitement inégal, en application de l'article [L.245-2](#).

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement en matière d'accès aux droits liés à la parentalité, en s'assurant que les formulaires, communications et procédures internes sont inclusifs et respectent l'identité de genre du salarié. L'accompagnement personnalisé, en concertation avec le salarié, permet d'identifier les besoins spécifiques en matière d'organisation du travail, d'accès aux installations (vestiaires, sanitaires) et de gestion des absences.

Toute modification des données personnelles doit être réalisée dans le respect des obligations relatives à la protection des données, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.234-1](#) à [L.234-44](#) (congé de maternité)
 - Articles [L.234-45](#) à [L.234-53](#) (congé de paternité)
 - Articles [L.234-54](#) à [L.234-67](#) (congé d'accueil)
 - Articles [L.234-68](#) à [L.234-81](#) (congé parental)
 - Article [L.233-16](#) (absences pour raisons médicales)
 - Articles [L.245-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.261-1](#) (protection des données)
- Loi du 10 août 2018 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes
- Loi du 13 mai 2008 relative à la lutte contre la discrimination
- Loi du 10 août 2018 relative à la reconnaissance du genre
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)

L'employeur doit s'abstenir de toute question ou exigence portant sur la transition de genre qui ne serait pas strictement nécessaire à l'organisation des aménagements ou à l'exercice des droits à la parentalité. Toute discrimination, directe ou indirecte, expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Il est conseillé de documenter les démarches et échanges avec le salarié afin d'assurer la traçabilité et la conformité des pratiques, conformément à l'article [L.245-2](#) 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.