

Le refus ou report du congé parental pour un parent LGBTQIA+ peut-il être délictueux ?

Réponse courte

Le refus ou le report du congé parental pour un parent LGBTQIA+ peut être délictueux s'il est fondé, même partiellement, sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du salarié. Une telle décision constitue une discrimination prohibée par la législation luxembourgeoise et engage la responsabilité de l'employeur.

La loi impose que toute demande de congé parental soit examinée uniquement sur la base des critères légaux, sans considération de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Un refus ou un report discriminatoire expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à une condamnation pour discrimination.

Définition

Le congé parental est un droit individuel accordé à chaque parent salarié à l'issue d'un congé de maternité ou d'accueil, permettant de suspendre ou de réduire l'activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant. Le statut ou l'orientation sexuelle du parent, y compris l'appartenance à la communauté LGBTQIA+, n'a aucune incidence sur l'accès à ce droit. Le refus ou le report du congé parental fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre constitue une discrimination prohibée par la législation luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental, le salarié doit remplir les conditions prévues par les articles [L.234-43](#) et suivants du Code du travail : être lié par un contrat de travail, avoir une ancienneté minimale de douze mois continus auprès du même employeur à la date de début du congé, et exercer effectivement une activité professionnelle. Ces conditions s'appliquent sans distinction liée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la situation familiale du parent, sous réserve de la reconnaissance légale de la filiation ou de l'adoption.

Modalités pratiques

La demande de congé parental doit être introduite par écrit auprès de l'employeur dans les délais légaux, soit au plus tard deux mois avant le début souhaité du congé. L'employeur ne peut refuser la demande que pour des motifs strictement énumérés par la loi, tels que le non-respect des conditions d'ancienneté ou de délai, ou l'absence de lien de filiation légal. Le report du congé parental à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans les cas limitativement prévus par l'article [L.234-47](#) du Code du travail, notamment pour des raisons impérieuses liées à l'organisation de l'entreprise, et doit être motivé par écrit. Un refus ou un report fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du salarié est illicite et susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de traiter toutes les demandes de congé parental de manière objective, en se fondant exclusivement sur les critères légaux. Toute mention, question ou prise en compte de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre dans l'examen de la demande est prohibée. Les responsables RH doivent veiller à la stricte confidentialité des informations personnelles et à la prévention de toute discrimination directe ou indirecte. En cas de doute sur la légalité d'un refus ou d'un report, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé avant toute décision.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.234-43](#) à [L.234-51](#), encadre le congé parental. L'article [L.241-1](#) interdit toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale dans l'accès à l'emploi et aux conditions de travail, y compris les congés. La loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prohibe expressément toute discrimination directe ou indirecte. La jurisprudence nationale confirme que tout refus ou report d'un droit fondamental du salarié, tel que le congé parental, pour des motifs discriminatoires, est constitutif d'une faute grave de l'employeur et ouvre droit à réparation.

Tout refus ou report du congé parental motivé, même partiellement, par l'orientation sexuelle ou l'identité de genre expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à une condamnation pour discrimination. Il est impératif de documenter objectivement chaque décision relative au congé parental et de former les équipes RH à la non-discrimination.

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.