

# Quel est le délai légal pour contester un refus de congé parental dans un contexte LGBTQIA+ au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le délai légal pour contester un refus de congé parental dans un contexte LGBTQIA+ au Luxembourg est de **quinze jours** à compter de la notification écrite du refus par l'employeur.

La contestation doit être introduite par écrit auprès du secrétariat du Conseil arbitral de la sécurité sociale, accompagnée de la décision de refus et de toute pièce justificative. Le respect de ce délai de quinze jours est impératif pour que la contestation soit recevable, sans exception liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

## Définition

Le congé parental au Luxembourg est un droit individuel permettant à chaque parent salarié de suspendre ou de réduire son activité professionnelle afin de s'occuper de son enfant. Ce droit est garanti par la loi, indépendamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre du parent demandeur, conformément au principe d'égalité de traitement prévu par le Code du travail luxembourgeois.

Le congé parental vise à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il s'applique à tous les salariés remplissant les conditions légales, sans discrimination liée à la situation familiale ou à l'appartenance à la communauté LGBTQIA+.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental, le salarié doit :

- Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise de façon continue pendant au moins douze mois précédant le début du congé.
- Exercer une activité salariée au moment de la demande.
- Être parent d'un enfant âgé de moins de six ans, ou de moins de douze ans en cas d'adoption.
- Introduire une demande écrite auprès de l'employeur au plus tard deux mois avant la date souhaitée de début du congé.

Ces conditions s'appliquent à tous les salariés, sans distinction d'orientation sexuelle ou d'identité de genre, conformément à l'obligation d'égalité de traitement.

## Modalités pratiques

En cas de refus du congé parental, l'employeur doit motiver sa décision par écrit dans un délai de quatre semaines à compter de la réception de la demande. Le salarié dispose alors d'un délai impératif de quinze jours à compter de la notification du refus pour saisir le Conseil arbitral de la sécurité sociale.

La contestation doit être introduite par écrit auprès du secrétariat du Conseil arbitral, accompagnée de la décision de refus et de toute pièce justificative. Le respect du délai de quinze jours est obligatoire pour que la contestation soit recevable.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de conserver une copie de la demande initiale de congé parental, de la réponse écrite de l'employeur et de tout échange relatif à la procédure. En cas de refus, le salarié doit agir rapidement afin de respecter le délai légal de quinze jours.

Les employeurs doivent veiller à motiver tout refus par des raisons objectives, vérifiables et non discriminatoires. Toute décision fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre constitue une discrimination prohibée et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Il est conseillé d'assurer la traçabilité des échanges et de sensibiliser les responsables RH à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

## Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.234-43](#) à [L.234-47](#) (congé parental, modalités de refus et contestation)
- Code du travail, article [L.251-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi modifiée du 12 février 1999 concernant le congé parental
- Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement
- Jurisprudence nationale sur la contestation des refus de congé parental

Le non-respect du délai de quinze jours pour contester un refus de congé parental entraîne l'irrecevabilité de la demande devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Ce délai est strict et s'applique à tous les salariés, sans exception liée à la situation familiale ou à l'orientation sexuelle.

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.