

# Comment adapter les entretiens professionnels pour les salariés en parentalité LGBTQIA+ ?

## Réponse courte

L'entretien professionnel doit être adapté pour les salariés en parentalité LGBTQIA+ en garantissant strictement l'égalité de traitement, la neutralité et la confidentialité. Il est interdit de questionner le salarié sur son orientation sexuelle, son identité de genre ou la composition de sa famille, sauf si le salarié choisit d'aborder ces sujets. Toute information relative à la parentalité LGBTQIA+ ne peut être utilisée que pour assurer l'égalité de traitement et l'adaptation du parcours professionnel, notamment en tenant compte des périodes d'absence pour congé parental.

L'accès à la formation, à l'évolution professionnelle et aux dispositifs d'accompagnement doit être assuré de manière identique à tous les salariés, sans distinction liée à la parentalité LGBTQIA+. Les supports d'entretien doivent être inclusifs et les responsables RH formés à la non-discrimination. Il est essentiel de documenter chaque entretien et de conserver la preuve du respect de l'égalité de traitement pour garantir la conformité légale et prévenir tout contentieux.

## Définition

L'entretien professionnel est une rencontre obligatoire entre l'employeur et le salarié, prévue par le Code du travail luxembourgeois, destinée à examiner les perspectives d'évolution professionnelle, les besoins en formation et l'adaptation au poste. La parentalité LGBTQIA+ concerne les salariés s'identifiant comme lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer, intersexes, asexuels ou appartenant à d'autres minorités de genre ou d'orientation sexuelle, qui exercent ou ont exercé des droits liés à la parentalité, tels que les congés de naissance, d'adoption, de coparentalité ou parental.

L'objectif de l'entretien professionnel est d'assurer l'égalité d'accès à la formation, à l'évolution professionnelle et à la reprise d'activité, sans distinction liée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la situation familiale du salarié.

## Conditions d'exercice

L'entretien professionnel doit être conduit dans le respect du principe d'égalité de traitement, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail, qui interdit toute discrimination fondée notamment sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale. Les salariés LGBTQIA+ en situation de parentalité bénéficient des mêmes droits à l'entretien professionnel que tout autre salarié, y compris lors du retour de congés liés à la parentalité (congé de maternité, de paternité, d'adoption, de coparentalité ou congé parental).

L'entretien doit être organisé à l'issue de ces congés, dans les délais légaux prévus par l'article [L.414-3](#) du Code du travail, sans préjudice ni retard injustifié. L'employeur doit garantir l'absence de toute distinction ou traitement différencié lors de la préparation, de la tenue et du suivi de l'entretien.

## Modalités pratiques

L'employeur doit assurer la neutralité et la confidentialité de l'entretien professionnel. Il est interdit de questionner le salarié sur son orientation sexuelle, son identité de genre ou la composition de sa famille, sauf si le salarié choisit d'aborder ces sujets de sa propre initiative. Toute information relative à la parentalité LGBTQIA+ ne peut être utilisée que pour garantir l'égalité de traitement et l'adaptation du parcours professionnel, notamment en tenant compte des périodes d'absence pour congé parental dans l'analyse des besoins de formation.

L'accès aux dispositifs d'accompagnement, de formation et d'évolution professionnelle doit être assuré de manière identique à tous les salariés, sans distinction liée à la parentalité LGBTQIA+. L'employeur doit veiller à la traçabilité des entretiens et à la conservation des preuves du respect de l'égalité de traitement.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de former les responsables RH et les managers à la non-discrimination et à l'inclusion des personnes LGBTQIA+, afin d'éviter toute maladresse ou question intrusive lors de l'entretien professionnel. Les supports d'entretien doivent être rédigés de manière inclusive, sans présupposer le genre ou la composition familiale du salarié.

L'employeur doit rappeler et appliquer de façon identique les droits liés à la parentalité (congés, aménagements d'horaires, accès à la formation) à tous les salariés, indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre. Toute remarque, décision ou différenciation fondée sur la situation de parentalité LGBTQIA+ est prohibée et expose l'employeur à des sanctions civiles. Il est conseillé de documenter systématiquement les entretiens et de conserver la preuve du respect de l'égalité de traitement.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement, interdiction des discriminations)
  - Article [L.414-3](#) (obligation d'entretien professionnel à l'issue de certains congés liés à la parentalité)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle)
- **Loi du 28 novembre 2014 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** (prohibition de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** (obligation d'égalité de traitement dans l'accès à la formation, à l'évolution professionnelle et à la reprise d'activité après un congé de parentalité, quelle que soit la situation familiale ou l'orientation sexuelle du salarié)

Toute question ou traitement différencié lors de l'entretien professionnel en raison de la parentalité LGBTQIA+ constitue une discrimination prohibée. Il est essentiel de documenter chaque entretien et de conserver la preuve du respect de l'égalité de traitement, afin de prévenir tout contentieux et de garantir la conformité aux obligations légales.

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.