

Quelles mentions obligatoires incrémenter aux formulaires RDV parental LGBTQIA+ ?

Réponse courte

Les mentions obligatoires à incrémenter aux formulaires RDV parental LGBTQIA+ sont : l'identité complète du salarié demandeur, la qualité du demandeur (père, mère, parent légal, représentant légal, autre à préciser), l'identité de l'enfant concerné, la nature du lien parental ou de la représentation légale (avec référence au document justificatif joint), la date, l'heure et la durée prévisionnelle de l'absence, le motif précis de l'absence (accompagnement de l'enfant à un rendez-vous médical), une attestation sur l'honneur de la véracité des informations fournies, la mention de non-discrimination (« Conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail, aucune distinction ne peut être opérée en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de la configuration familiale du salarié. »), ainsi que la signature du salarié et la date de la demande.

Il est interdit de demander ou de collecter des informations sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du salarié ou de l'enfant. Seul le lien parental ou la représentation légale doit être documenté par un justificatif officiel. Les formulations utilisées doivent être inclusives et permettre de respecter la diversité des familles.

Définition

Le rendez-vous parental (RDV parental) désigne le congé permettant à un salarié de s'absenter pour accompagner un enfant à un rendez-vous médical, conformément à l'article [L.234-53](#) du Code du travail luxembourgeois. Depuis la loi du 15 juillet 2023, le dispositif s'applique à tous les parents, y compris ceux issus de familles LGBTQIA+, sans distinction liée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la configuration familiale.

Conditions d'exercice

Le droit au RDV parental est ouvert à tout salarié ayant la qualité de parent légal ou de représentant légal d'un enfant mineur, indépendamment de la structure familiale. Les couples de même sexe, les parents transgenres, les familles recomposées ou homoparentales bénéficient des mêmes droits que les familles hétéroparentales. La condition essentielle est la preuve du lien parental ou de la représentation légale, qui doit être attestée par un document officiel (acte de naissance, jugement d'adoption, décision de tutelle).

Modalités pratiques

Le formulaire de demande de RDV parental doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- Identité complète du salarié demandeur (nom, prénom, matricule interne, adresse professionnelle).
- Qualité du demandeur (père, mère, parent légal, représentant légal, autre – à préciser).
- Identité de l'enfant concerné (nom, prénom, date de naissance).
- Nature du lien parental ou de la représentation légale (avec référence au document justificatif joint).
- Date, heure et durée prévisionnelle de l'absence sollicitée.
- Motif précis de l'absence (accompagnement de l'enfant à un rendez-vous médical).
- Attestation sur l'honneur de la véracité des informations fournies.
- Mention de la non-discrimination : « Conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail, aucune distinction ne peut être opérée en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de la configuration familiale du salarié. »
- Signature du salarié et date de la demande.

Pour les situations LGBTQIA+, il est interdit de requérir des informations sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du salarié ou de l'enfant. Seul le lien parental ou la représentation légale doit être documenté.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser des formulations inclusives dans les champs relatifs à la qualité du parent (ex. : « parent 1 », « parent 2 », « représentant légal ») afin de respecter la diversité des familles. Les formulaires doivent permettre de joindre tout document officiel attestant du lien parental, y compris les jugements d'adoption ou de tutelle. Les données collectées doivent être limitées au strict nécessaire pour vérifier le droit au congé, conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel. Toute mention ou question relative à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la configuration familiale autre que le lien légal est prohibée.

Cadre juridique

Les mentions obligatoires relèvent des articles [L.234-53](#) à [L.234-56](#) du Code du travail, de la loi du 15 juillet 2023 relative à l'égalité de traitement des familles, et de l'article [L.251-1](#) prohibant toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale. La collecte et le traitement des données sont encadrés par la loi du 1er août 2018 sur la protection des données à caractère personnel.

Tout refus d'accorder le RDV parental à un salarié en raison de sa situation familiale, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre constitue une discrimination prohibée et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Il est impératif de sensibiliser les gestionnaires RH à la neutralité et à l'inclusivité des formulaires et procédures.

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.