

# Comment articuler le congé parental avec d'autres congés (maladie, RTT) pour un parent LGBTQIA+ au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le congé parental ne peut pas être cumulé avec d'autres congés tels que le congé maladie ou le RTT. Si une maladie survient avant ou pendant le congé parental, le congé parental est suspendu pour la durée de l'incapacité de travail, puis reprend pour la période restante une fois la maladie terminée, sous réserve de la transmission des certificats médicaux requis.

Le repos compensatoire (RTT) doit être pris avant ou après le congé parental, sauf disposition conventionnelle plus favorable, et ne peut pas être pris en même temps. L'articulation de ces congés doit être planifiée en concertation avec le salarié, en respectant les délais de prévenance et les obligations légales, sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

## Définition

Le congé parental est un droit individuel accordé à chaque parent salarié au Luxembourg, permettant de suspendre ou de réduire temporairement l'activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant après la naissance ou l'adoption. Ce congé est distinct des autres congés légaux, tels que le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé pour raisons familiales, le congé de maladie ou le repos compensatoire (RTT). L'accès et l'exercice du congé parental sont garantis sans discrimination, notamment en ce qui concerne l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, conformément au principe d'égalité de traitement.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise de façon continue pendant au moins douze mois précédant le début du congé.
- Être lié par un contrat de travail en cours et exercer une activité professionnelle effective.
- Le congé parental doit débiter immédiatement après le congé de maternité, de naissance ou d'adoption, sauf exceptions prévues par la loi (hospitalisation de l'enfant, situation exceptionnelle).
- Les parents LGBTQIA+ bénéficient des mêmes droits et conditions que tout autre parent, sans distinction ni discrimination.
- L'articulation avec d'autres congés (maladie, RTT) est soumise aux règles générales applicables à tous les salariés.

## Modalités pratiques

Le salarié doit notifier son intention de prendre un congé parental à l'employeur par lettre recommandée au moins deux mois avant la date de début souhaitée. En cas de maladie survenant avant ou pendant le congé parental, le congé de maladie suspend le congé parental pour la durée de l'incapacité de travail, sous réserve de la transmission des certificats médicaux requis. À l'issue de la période de maladie, le congé parental reprend pour la durée restante. Le repos compensatoire (RTT), s'il existe dans l'entreprise, ne peut pas être pris en même temps que le congé parental : il doit être soldé avant ou après le congé parental, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Aucun congé payé, RTT ou congé maladie ne peut être cumulé avec le congé parental. L'employeur doit organiser la planification des différents congés afin d'éviter tout chevauchement non autorisé.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir un calendrier prévisionnel des absences en concertation avec le salarié, en respectant les délais de prévenance et les obligations légales. Les responsables RH doivent vérifier l'éligibilité du salarié au congé parental et s'assurer que les autres congés (maladie, RTT) sont correctement documentés et planifiés. Toute demande de report ou de suspension du congé parental pour cause de maladie doit être traitée de manière objective, en respectant la confidentialité et l'égalité de traitement. Les politiques internes doivent rappeler explicitement l'absence de distinction fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans l'accès et l'exercice des droits liés au congé parental. Il est conseillé de conserver une traçabilité écrite de toutes les démarches et décisions relatives à l'articulation des congés.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.234-43](#) à [L.234-53](#) (congé parental)
  - Article [L.121-6](#) (suspension du contrat de travail pour maladie)
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre)
- Loi modifiée du 16 avril 1979 portant réglementation du travail (dispositions générales)
- Loi du 3 novembre 2016 relative au congé parental (modification du régime)
- Modalités de prise du RTT : conventions collectives ou accords d'entreprise applicables

Toute décision relative à l'articulation des congés doit être documentée et fondée sur des critères objectifs, sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. En cas de doute sur la compatibilité ou la succession des différents congés, il est recommandé de consulter le service juridique interne ou l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

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.