

# Peut-on exiger un certificat ou pièce d'état civil pour prouver le lien parental LGBTQIA+ ?

## Réponse courte

L'employeur peut exiger un certificat ou une pièce d'état civil pour prouver le lien parental, y compris dans les familles LGBTQIA+, à condition que cette demande soit identique pour toutes les familles et limitée à des documents officiels reconnus par l'administration luxembourgeoise (acte de naissance, jugement d'adoption, etc.).

Il est interdit de demander des justificatifs supplémentaires ou différents aux familles LGBTQIA+ par rapport aux familles hétéroparentales. Toute exigence discriminatoire ou disproportionnée expose l'employeur à des sanctions.

La collecte et le traitement de ces documents doivent respecter la législation sur la protection des données et garantir la dignité et la vie privée des salariés.

## Définition

Au Luxembourg, le lien parental correspond à la filiation légalement reconnue entre un enfant et ses parents, sans distinction d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. Cette filiation peut résulter d'une naissance, d'une adoption plénière ou simple, d'une reconnaissance volontaire ou d'une décision judiciaire. La reconnaissance officielle du lien parental conditionne l'accès à certains droits sociaux et avantages liés à la parentalité, notamment les congés parentaux, congés pour raisons familiales et autres droits prévus par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur est autorisé à demander la preuve du lien parental lorsqu'un salarié sollicite un droit ou un avantage réservé aux parents légaux, tels que le congé de naissance, le congé parental ou le congé pour raisons familiales. Cette exigence doit s'appliquer de manière identique à toutes les familles, y compris celles issues de couples LGBTQIA+, conformément au principe d'égalité de traitement. Le lien parental doit être établi selon les dispositions du Code civil luxembourgeois, qui reconnaît la filiation par la naissance, l'adoption ou la reconnaissance volontaire, sans distinction liée à la configuration familiale.

## Modalités pratiques

Pour justifier le lien parental, l'employeur peut demander la présentation d'un acte de naissance, d'un jugement d'adoption ou de tout document officiel attestant la filiation. Dans le cas des familles LGBTQIA+, l'acte de naissance luxembourgeois peut mentionner deux mères ou deux pères, conformément à la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du droit de la filiation. Si l'enfant est né à l'étranger, un acte d'état civil étranger ou une décision judiciaire étrangère transcrite sur les registres luxembourgeois peut être exigé. L'employeur ne peut exiger que des documents officiels

reconnus par l'administration luxembourgeoise et doit s'abstenir de demander des attestations informelles ou des documents non officiels.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de limiter la demande de justificatifs au strict nécessaire, en respectant la vie privée et la dignité des salariés. La collecte, la conservation et le traitement de ces documents doivent être conformes à la législation sur la protection des données à caractère personnel. L'employeur doit veiller à l'absence de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la configuration familiale, conformément à l'obligation d'égalité de traitement. Toute différence de traitement non justifiée expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Il est conseillé de formaliser une procédure interne claire, uniforme et traçable pour la demande de justificatifs relatifs au lien parental.

## Cadre juridique

- **Code civil luxembourgeois** : articles 312 et suivants (filiation), articles 343 et suivants (adoption)
- **Loi du 4 juillet 2014** portant réforme du droit de la filiation
- **Code du travail luxembourgeois** : article [L.234-44](#) (congé pour raisons familiales), articles [L.234-45](#) à [L.234-51](#) (congé parental)
- **Loi du 28 juillet 2011** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

L'employeur ne doit jamais demander de documents supplémentaires ou différents aux familles LGBTQIA+ par rapport aux familles hétéroparentales. Toute exigence disproportionnée ou discriminatoire peut être sanctionnée par l'Inspection du travail et des mines ou par les juridictions compétentes. Il est essentiel de garantir la traçabilité des demandes et de respecter l'encadrement humain dans le traitement des situations individuelles.

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.