

Quels aménagements (temps partiel, horaires) peuvent être proposés à un parent LGBTQIA+ ?

Réponse courte

Un parent LGBTQIA+ peut bénéficier des mêmes aménagements du temps de travail que tout autre parent légal au Luxembourg. Ces aménagements incluent le passage à temps partiel (temporaire ou permanent, sous réserve de l'accord de l'employeur), l'adaptation ou l'individualisation des horaires, ainsi que le congé parental à temps plein ou à temps partiel, selon les modalités prévues par la législation.

La demande d'aménagement doit être formulée par écrit et respecter les délais légaux. L'employeur doit traiter la demande de façon objective, sans discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, et ne peut refuser qu'en invoquant des motifs objectifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Définition

Un parent LGBTQIA+ est tout salarié qui, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, assume une parentalité légalement reconnue au Luxembourg. Les aménagements du temps de travail regroupent l'ensemble des dispositifs permettant d'adapter la durée ou l'organisation du travail pour répondre à des besoins familiaux, tels que le temps partiel, les horaires individualisés, le congé parental ou d'autres mesures prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Ces dispositifs visent à concilier vie professionnelle et vie familiale, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre tous les parents, sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Conditions d'exercice

L'accès aux aménagements du temps de travail repose sur la qualité de parent, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite, et les droits sont identiques pour tous les parents remplissant les conditions légales.

Le salarié doit justifier de sa qualité de parent au sens du droit luxembourgeois, notamment par un lien de filiation ou d'adoption reconnu par l'état civil. Les conditions spécifiques à chaque aménagement (ancienneté, durée de travail, délai de demande) s'appliquent de manière uniforme à tous les parents.

L'égalité de traitement, la traçabilité des demandes et l'encadrement humain des procédures sont des obligations implicites à respecter dans la gestion de ces dispositifs.

Modalités pratiques

Le salarié parent peut demander un passage à temps partiel, une adaptation des horaires ou un congé parental selon les modalités prévues par le Code du travail. La demande doit être formulée par écrit, dans le respect des délais légaux (par exemple, au moins deux mois avant le début souhaité pour le congé parental, conformément à l'article [L.234-44](#) du Code du travail).

L'employeur doit examiner la demande de manière objective et motiver tout refus par écrit, en se fondant uniquement sur des motifs objectifs liés à l'organisation de l'entreprise (article [L.123-1](#) et suivants). Pour le temps partiel, la demande peut être temporaire ou permanente, sous réserve de l'accord de l'employeur, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Les horaires individualisés ou flexibles peuvent être mis en place par accord entre l'employeur et le salarié, dans le respect des limites prévues par la réglementation sur la durée du travail (articles [L.211-1](#) et suivants) et la santé au travail. Le congé parental est ouvert à tout parent légal, indépendamment de la configuration familiale, et peut être pris à temps plein ou à temps partiel selon les modalités prévues par la loi du 16 mars 2023.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de traiter toute demande d'aménagement du temps de travail de façon objective, transparente et documentée, en s'appuyant exclusivement sur les critères légaux. L'employeur doit veiller à l'absence de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

La mise en place d'une politique interne claire sur l'égalité de traitement et la gestion des demandes d'aménagements familiaux favorise un climat de confiance et limite les risques contentieux. Il est conseillé de former les responsables RH et managers à la gestion des situations de parentalité dans toutes leurs diversités, et de garantir la traçabilité des échanges et décisions.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement en matière d'emploi et de travail)
- Article [L.234-44](#) et suivants (congé parental)
- Articles [L.123-1](#) à [L.123-7](#) (temps partiel)
- Articles [L.211-1](#) et suivants (durée du travail, horaires individualisés)

- **Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement**

- **Loi du 16 mars 2023 portant modification du régime du congé parental**

- **Jurisprudence nationale relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement entre parents**

Tout refus d'aménagement du temps de travail doit être motivé par des raisons objectives et non discriminatoires. En cas de litige, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à l'employeur (article L.251-4 du Code du travail). Il est essentiel de documenter chaque étape du processus, d'assurer la traçabilité des décisions et de garantir une égalité de traitement effective entre tous les parents, quelle que soit leur situation familiale.

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.