

# Quel suivi médical spécifique est prévu pour les parents LGBTQIA+ en congé parental ou en situation de transition au Luxembourg ?

## Réponse courte

Aucun suivi médical spécifique n'est prévu ou imposé par l'employeur pour les parents LGBTQIA+ en congé parental ou en situation de transition au Luxembourg. Pendant le congé parental, le salarié n'est soumis à aucun contrôle médical obligatoire, sauf en cas de pathologie particulière ou lors de la reprise d'activité.

Pour les salariés en transition de genre, le suivi médical relève de l'initiative du salarié et du secret médical. Toute demande d'accompagnement, d'adaptation du poste ou d'aménagement du temps de travail doit être justifiée par un certificat médical, et l'accès au médecin du travail est possible à la demande du salarié. L'employeur doit garantir la confidentialité, prévenir toute discrimination et assurer l'égalité de traitement.

## Définition

Le suivi médical des salariés au Luxembourg est encadré par le Code du travail et la législation relative à la santé au travail. Les parents LGBTQIA+ désignent les salariés s'identifiant comme lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer, intersexes, asexuels ou autres, bénéficiant d'un congé parental ou en situation de transition de genre. Le congé parental est un droit individuel ouvert à tout parent salarié, sans distinction d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. La transition de genre correspond au processus médical et/ou social d'affirmation du genre ressenti, pouvant inclure des traitements médicaux spécifiques.

## Conditions d'exercice

Pendant le congé parental, aucun suivi médical obligatoire n'est imposé par l'employeur, sauf en cas de pathologie ou de situation médicale particulière nécessitant une intervention. Pour les salariés en transition de genre, le suivi médical relève de la protection de la santé des travailleurs et du principe de non-discrimination. L'employeur ne peut ni imposer ni exiger de suivi médical spécifique en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Le salarié peut toutefois solliciter un accompagnement médical adapté auprès de son médecin traitant ou de services spécialisés, notamment en cas de traitement hormonal ou chirurgical lié à la transition.

## Modalités pratiques

Durant le congé parental, le salarié n'est pas soumis à la surveillance médicale de l'employeur ni à la médecine du travail, sauf en cas de reprise d'activité ou d'inaptitude constatée à l'issue du congé. Pour les salariés en transition, toute demande d'adaptation du poste ou d'aménagement du temps de travail pour raisons médicales doit être

justifiée par un certificat médical. L'accès au médecin du travail est possible à la demande du salarié, notamment pour évaluer l'aptitude au poste ou recommander des mesures d'adaptation. Les informations médicales relatives à la transition sont strictement confidentielles et ne peuvent être communiquées à l'employeur sans le consentement exprès du salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de respecter la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à l'état de santé des salariés. Toute démarche de suivi médical doit être volontaire et initiée par le salarié. En cas de transition, l'employeur doit faciliter l'accès au médecin du travail si le salarié en fait la demande, et mettre en œuvre les adaptations recommandées, dans la limite des contraintes de l'entreprise. Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sont strictement interdites, y compris en matière de santé au travail et d'accès au suivi médical. L'égalité de traitement et la traçabilité des démarches doivent être assurées conformément aux obligations légales.

## Cadre juridique

- **Articles [L.312-1](#) à [L.312-8](#) du Code du travail** : santé et sécurité au travail, surveillance médicale, obligations de l'employeur et du salarié.
- **Articles [L.241-1](#) à [L.241-10](#) du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Loi modifiée du 13 mai 2008 relative à la lutte contre la discrimination** : interdiction de toute distinction fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- **Loi modifiée du 16 avril 1979 sur le contrat de travail et loi du 3 novembre 2016 relative au congé parental** : droits et modalités du congé parental.
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : confidentialité et protection des données médicales.
- **Loi modifiée du 28 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'égalité de traitement** : égalité de traitement dans l'emploi et la formation.

Aucun suivi médical spécifique n'est imposé ou organisé par l'employeur pour les parents LGBTQIA+ en congé parental ou en transition. Toute demande d'accompagnement médical doit émaner du salarié et respecter le secret médical. L'employeur doit veiller à prévenir toute discrimination, garantir la confidentialité des démarches médicales et assurer la traçabilité des mesures prises en matière d'égalité de traitement.

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.