Un accompagnement peut-il être imposé à un salarié qui annonce une adoption ou une transition ?

Réponse courte

Non, dès lors que le dispositif touche à sa vie privée ou à sa santé. Une orientation vers un service d'écoute, une médiation ou un accompagnement psychologique se propose ; l'imposer excède le pouvoir de direction, qui porte sur l'exécution du travail et non sur la personne.

L'employeur n'est pas pour autant démuni. L'article **L.246-3, paragraphe (3)**, lui impose de déterminer les **moyens mis à la disposition des victimes** — accueil, aide, appui, prise en charge, remise au travail — et l'article L.246-7 sanctionne l'omission de ces mesures.

La ligne est donc celle-ci : l'employeur doit **rendre disponible**, il ne peut pas **contraindre**. Le refus d'un salarié de recourir à un dispositif proposé ne peut fonder aucune conséquence défavorable et ne le prive d'aucun de ses droits.

Définition

Le **pouvoir de direction** est la faculté d'organiser le travail et de donner des instructions relatives à son exécution. Il ne s'étend ni à la vie privée du salarié ni à ses choix en matière de santé.

Le **dispositif d'accompagnement** regroupe les moyens offerts au salarié : écoute, médiation, appui, orientation vers un tiers. Il est une ressource, non une étape de procédure.

Conditions d’exercice

Ce qui peut être imposé et ce qui ne le peut pas.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Mesure	Imposable	Motif
Participation à une enquête interne	Oui, comme témoin ou personne mise en cause	Exécution du contrat
Entretien professionnel	Oui	Organisation du travail
Formation liée au poste	Oui	Pouvoir de direction
Recours à un service d'écoute	Non	Touche à la vie privée
Médiation avec un collègue	Non	Suppose l'accord des deux parties
Accompagnement psychologique	Non	Relève de la santé
Examen par le médecin du travail	Selon les règles propres à la médecine du travail	Régime spécifique

Modalités pratiques

Une orientation utile se distingue d'une injonction par sa forme.

Point	Conduite
Formulation	Proposition écrite, sans échéance ni suivi imposé
Accessibilité	Ressources disponibles pour tous, sans démarche préalable
Absence de traçage	Ne pas enregistrer qui a recouru au dispositif
Refus du salarié	Sans conséquence, ni sur l'instruction ni sur l'évaluation
Mesures obligatoires	Celles de L.246-3, qui pèsent sur l'employeur et non sur le salarié
Confidentialité	Le contenu des échanges avec un tiers ne remonte pas à l'employeur
Documentation	Consigner l'offre faite, non l'usage qui en a été fait

Pratiques et recommandations

Enregistrer qui a recouru à un dispositif d'écoute revient à créer un fichier des salariés en difficulté. L'information n'a aucune finalité de gestion, elle relève souvent de la santé, et sa seule existence dissuade l'usage du dispositif — dont l'utilité repose entièrement sur la confiance.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La médiation ne se décrète pas. Elle suppose l'accord des deux parties et perd tout sens si l'une y est contrainte ; proposée à une victime de harcèlement moral, elle peut même être perçue comme une pression à transiger, ce qui expose l'employeur bien davantage qu'une procédure conduite normalement.

Ce que l'employeur doit démontrer, c'est l'existence des moyens, pas leur utilisation. L'article L.246-3, paragraphe (3), lui impose de les définir et de les rendre accessibles ; le fait qu'un salarié n'y ait pas recouru ne lui est jamais opposable et ne réduit en rien ses droits.

Sur ces sujets, le réflexe d'orienter est particulièrement fort. Un salarié annonçant une adoption, une transition de genre ou une difficulté familiale se voit souvent proposer un accompagnement qu'il n'a pas demandé. La proposition reste légitime ; sa répétition ou son insistance devient un traitement différencié, fondé sur une situation personnelle que l'employeur n'a pas à connaître.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-3, paragraphe (3)	Moyens mis à disposition des victimes ; mesures minimales
Art. L.246-3, paragraphes (2) et (4)	Obligation de faire cesser ; évaluation interne
Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros en cas d'omission
Art. L.253-1	Nullité des mesures prises en réaction à une plainte ou à un témoignage
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
RGPD, article 9	Données de santé et données sensibles

L'obligation pèse sur l'employeur, jamais sur le salarié. Rendre un dispositif accessible satisfait l'article L.246-3 ; en faire une condition ou un passage obligé le dénature.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois