

Comment informer les salariés des droits parentaux LGBTQIA+ via intranet ou charte RH ?

Réponse courte

Les salariés doivent être informés des droits parentaux LGBTQIA+ via une rubrique dédiée sur l'intranet ou dans la charte RH, présentant de façon claire, exhaustive et actualisée l'ensemble des droits parentaux ouverts à tous, sans distinction. Cette information doit détailler les différents congés, les conditions d'accès, les démarches à suivre, les coordonnées du service RH référent, et rappeler l'interdiction de toute discrimination ainsi que les voies de recours internes et externes.

Le contenu doit utiliser un langage inclusif, garantir la confidentialité des situations individuelles, assurer la traçabilité des demandes et respecter la protection des données personnelles. Il est également recommandé de former les équipes RH, de mettre à jour régulièrement les informations, et d'afficher les coordonnées des organismes compétents comme le CET et l'ITM.

Définition

Les droits parentaux LGBTQIA+ regroupent l'ensemble des droits liés à la parentalité reconnus aux salariés lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer, intersexes, asexuels et assimilés, conformément au droit luxembourgeois. Ces droits incluent notamment le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'accueil, le congé parental, le congé d'adoption, ainsi que la protection contre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre dans l'accès et l'exercice de ces droits.

L'information des salariés sur ces droits vise à garantir l'égalité de traitement et l'accès effectif à la parentalité pour tous, indépendamment de la situation familiale, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Elle s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer un environnement de travail respectueux des droits fondamentaux.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'accès aux droits parentaux est ouvert à tout salarié remplissant les conditions légales, sans distinction liée à l'orientation sexuelle, à l'identité ou à l'expression de genre. Les salariés LGBTQIA+ bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en matière de congés liés à la parentalité, sous réserve de satisfaire aux critères légaux tels que le lien de filiation, la résidence ou l'ancienneté.

La loi du 13 mai 2008 relative à la lutte contre la discrimination interdit expressément toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, notamment en matière d'accès aux congés parentaux et familiaux. Les couples de même sexe, mariés ou partenaires, bénéficient des mêmes droits parentaux que les

couples hétérosexuels, y compris en cas d'adoption ou de reconnaissance de filiation.

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement, la confidentialité des situations individuelles et la traçabilité des démarches RH, conformément aux obligations légales en matière de protection des données et d'encadrement humain des processus RH.

Modalités pratiques

L'information des salariés sur les droits parentaux LGBTQIA+ doit être diffusée de manière claire, accessible et actualisée, notamment via l'intranet de l'entreprise ou une charte RH. Cette information doit présenter de façon exhaustive les droits ouverts à tous les salariés, sans distinction, et préciser les démarches à suivre pour en bénéficier.

Il convient d'inclure un descriptif des différents congés parentaux, des conditions d'accès, des procédures de demande, ainsi que les coordonnées du service RH référent. L'information doit rappeler l'interdiction de toute discrimination, les voies de recours internes et externes, et garantir la neutralité du langage utilisé.

L'employeur doit veiller à la confidentialité des situations individuelles, à la traçabilité des demandes et à l'encadrement humain des processus d'information et de gestion RH, conformément aux exigences du Code du travail et à la législation sur la protection des données.

Pratiques et recommandations

Pour garantir une information efficace et conforme, il est recommandé de :

- Mettre à jour régulièrement les contenus RH pour refléter les évolutions législatives et jurisprudentielles nationales.
- Employer un langage inclusif et non stigmatisant, en évitant toute référence discriminatoire ou exclusive.
- Dédier une rubrique spécifique sur l'intranet ou dans la charte RH aux droits parentaux, en mentionnant explicitement l'égalité d'accès pour les salariés LGBTQIA+.
- Former les équipes RH à l'accueil et à l'accompagnement des demandes émanant de salariés LGBTQIA+.
- Prévoir un dispositif d'écoute ou de médiation interne en cas de difficultés rencontrées par les salariés dans l'exercice de leurs droits parentaux.
- Afficher les coordonnées du Centre pour l'égalité de traitement (CET) et de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour information sur les recours externes.
- Assurer la traçabilité des actions d'information et la documentation des démarches RH, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Livre II, Titre V (congés parentaux, congé de maternité, congé d'accueil, congé d'adoption)
 - Article [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.225-1](#) et suivants (protection de la vie privée et des données personnelles)
- Loi du 13 mai 2008 relative à la lutte contre la discrimination
- Loi du 4 juillet 2014 relative à la légalisation du mariage entre personnes de même sexe
- Loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au traitement des données RH
- Jurisprudence nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination dans l'accès aux droits parentaux

L'absence d'information claire et accessible sur les droits parentaux LGBTQIA+ peut constituer une discrimination indirecte et exposer l'employeur à des sanctions civiles. Il est impératif de garantir la neutralité, l'exhaustivité et la confidentialité des informations diffusées, tout en assurant un accès effectif et égal à tous les salariés, dans le respect des obligations de traçabilité et d'encadrement humain des processus RH.

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.