Comment contester un refus de congé parental fondé sur la composition de la famille ?

Réponse courte

Le texte règle la question avant toute considération de discrimination : l'article L.234-45, paragraphe (3), oblige l'employeur à accorder le congé parental à plein temps demandé et ne lui permet de le refuser **que si la demande n'a pas respecté les formes et les délais**. Aucun autre motif de refus n'existe.

Un refus appuyé sur la composition du couple est donc doublement irrégulier : il excède le pouvoir de l'employeur et constitue une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (article L.251-1) ou sur la situation de famille (article 454 du Code pénal).

La marche à suivre est d'obtenir le refus **par écrit**, puis de saisir le tribunal du travail. L'article L.253-2 renverse la charge de la preuve : dès que le salarié établit des faits permettant de présumer une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver le contraire.

Définition

Le **congé parental** est un droit individuel attaché à la qualité de parent, ouvert au salarié qui remplit les conditions d'affiliation et d'occupation des articles L.234-43 et suivants. Il n'est ni transférable entre parents, ni cumulable deux fois pour le même enfant.

Le **refus régulier** est celui qui sanctionne un vice de forme ou de délai : demande non notifiée par recommandé avec avis de réception, ou notifiée moins de deux mois avant le congé de maternité ou d'accueil pour le premier congé, moins de quatre mois avant la date souhaitée pour le second.

Conditions d’exercice

La régularité du refus s'apprécie sur deux points seulement, et l'un comme l'autre se vérifient sur pièces.

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

Point de contrôle	Refus régulier	Refus irrégulier
Forme de la demande	Absence de lettre recommandée avec avis de réception	Demande régulière écartée pour un autre motif
Délai de préavis	Moins de 2 mois (1er congé) ou 4 mois (2e congé)	Délai respecté
Composition du couple	—	Toujours irrégulier : motif étranger à L.234-45 (3)
Sexe du demandeur	—	Toujours irrégulier
Absence de lien biologique	—	Toujours irrégulier si la filiation ou l'adoption est établie
Organisation du service	—	Ne figure pas parmi les motifs de refus du congé à plein temps

Modalités pratiques

Les délais de recours sont courts et courent à compter d'un acte précis ; les manquer ferme la voie la plus rapide.

Démarche	Délai	Fondement
Demander le refus par écrit	Sans délai, avant toute autre démarche	Constitution de la preuve
Requête en nullité d'un licenciement lié à la demande	**15 jours** à compter du licenciement	L.234-47 (8)
Requête en nullité d'un licenciement de représailles	**15 jours** à compter de la notification	L.253-1
Saisine de l'ITM	Aucun délai légal	L.254-1
Assistance du Centre pour l'égalité de traitement	Aucun délai légal	Loi du 28 novembre 2006
Action au fond devant le tribunal du travail	Prescription de droit commun	—

Pratiques et recommandations

L'écrit décide de l'issue. Un refus verbal ne se conteste pas utilement : la première démarche consiste à répondre par écrit en rappelant la demande, sa date et son mode d'envoi, et en priant l'employeur de confirmer son refus et son motif. Beaucoup de refus ne survivent pas à cette demande.

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

La protection contre le licenciement commence plus tôt qu'on ne le croit. L'article L.234-47, paragraphe (8), la fait courir dès le **dernier jour du délai de préavis de la demande**, et non à partir du début du congé : l'employeur ne peut alors ni résilier le contrat, ni convoquer à l'entretien préalable. Un licenciement notifié dans cette fenêtre est nul et sans effet.

Côté employeur, la seule réponse défendable à une demande régulière est l'accord. L'article L.234-45, paragraphe (3), ne laisse pas de marge d'appréciation sur le congé à plein temps ; un refus motivé par la charge de travail ou l'organisation du service est irrégulier même en l'absence de toute intention discriminatoire, et le dossier se perd sur ce seul terrain.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43	Conditions d'ouverture du droit au congé parental
Art. L.234-45, paragraphes (2) et (3)	Préavis de 2 mois pour le premier congé ; refus limité aux formes et délais
Art. L.234-46, paragraphes (2) et (3)	Préavis de 4 mois pour le deuxième congé ; même limitation du refus
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Interdiction de licencier ; nullité ; requête au président dans les 15 jours
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.253-2	Renversement de la charge de la preuve
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'ITM
Code pénal, art. 454 et 455	Situation de famille et orientation sexuelle ; 8 jours à 2 ans et 251 à 25 000 euros

L'indemnisation du congé parental relève du Code de la sécurité sociale et de la Caisse pour l'avenir des enfants : un litige sur le montant ou le versement se porte devant les juridictions de sécurité sociale, non devant le tribunal du travail. Seul le droit au congé lui-même relève de ce dernier.

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