Que peut contenir un formulaire de congé parental sans collecter l'orientation sexuelle ?

Réponse courte

Le préalable est de savoir ce que le formulaire n'est pas. Les articles L.234-45 et L.234-46 exigent une **lettre recommandée avec avis de réception** : un formulaire interne facilite la collecte, il ne remplace pas cet envoi et ne fait pas courir le délai de préavis.

Son contenu se limite à ce qui conditionne le droit : identité du salarié et de l'enfant, nature du lien juridique, formule de congé demandée, dates, et référence de la pièce justificative. Le **type de congé** compte : premier ou deuxième, plein temps, fractionné ou temps partiel, puisque le régime du refus n'est pas le même.

Aucun champ ne doit porter sur l'**orientation sexuelle**, l'identité de genre ou la composition du couple. Ces données relèvent de l'article 9 du RGPD et aucune condition du congé parental n'en dépend.

Définition

La **demande de congé parental** est l'acte par lequel le salarié notifie son intention d'exercer son droit. Sa forme est légale et non conventionnelle : recommandé avec avis de réception, deux mois avant le congé de maternité ou d'accueil pour le premier congé, quatre mois avant la date souhaitée pour le second.

Le **formulaire interne** est un support de gestion. Il organise la collecte des informations et le suivi du dossier, sans pouvoir ajouter de condition à celles que pose la loi ni modifier le point de départ des délais.

Conditions d’exercice

Le tri est le même que pour toute donnée personnelle : ce qui ne conditionne aucun droit n'a pas sa place dans le formulaire.

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

Rubrique	Admise	Motif
Identité du salarié	Oui	Identification du demandeur
Identité et date de naissance de l'enfant	Oui	L'âge conditionne la fenêtre du deuxième congé
Nature du lien juridique	Oui	Filiation ou adoption : condition d'ouverture
Formule demandée	Oui	Plein temps de droit, formules aménagées soumises à accord
Dates de début et de fin	Oui	Contrôle du préavis et de la fenêtre légale
Référence du recommandé	Oui	Le délai court à partir de cet envoi
Orientation sexuelle, identité de genre	Non	Donnée sensible sans lien avec le droit
Composition du couple	Non	Aucune condition n'y renvoie
Situation de l'autre parent	Non, sauf répartition	Utile seulement pour la désignation du premier congé

Modalités pratiques

Le formulaire doit refléter les règles de fond, faute de quoi il induit le salarié en erreur sur ses propres droits.

Élément	Règle à respecter
Mention de la forme légale	Rappeler que la demande se fait par recommandé avec avis de réception
Préavis	2 mois pour le premier congé, 4 mois pour le second
Libellés parentaux	« Parent ou représentant légal », jamais « père / mère » en cases exclusives
Pièce justificative	Acte de naissance, jugement d'adoption ou décision de tutelle
Information sur le traitement	Finalité, destinataires, durée de conservation (L.261-2)
Signature et date	Preuve de la démarche interne, sans effet sur le délai légal

Pratiques et recommandations

Le risque le plus concret est l'effet trompeur du formulaire sur les délais, davantage que la collecte excessive. Un salarié qui remplit le document interne dans les temps et n'envoie le recommandé que plus tard se retrouve hors délai, et l'employeur peut alors refuser régulièrement. Indiquer la forme légale en tête du formulaire évite cette situation, qui ne profite à personne.

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

Les libellés parentaux exclusifs produisent une discrimination indirecte sans qu'aucune intention soit en cause. Un formulaire qui n'offre que « père » et « mère » contraint un parent à se déclarer sous une identité qui n'est pas la sienne, ou à s'expliquer — ce que l'employeur n'a pas à connaître et n'a aucune raison de provoquer.

Ajouter une déclaration sur l'honneur relative aux conditions légales est inutile et parfois nuisible. Les conditions se vérifient sur pièces ; une déclaration crée l'illusion d'un contrôle et laisse penser que l'employeur apprécie l'ouverture du droit, alors qu'il vérifie seulement la forme et le délai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43	Conditions d'ouverture du droit au congé parental
Art. L.234-44	Formules : plein temps de droit, fractionnement et temps partiel sur accord
Art. L.234-45, paragraphes (2) et (3)	Recommandé avec avis de réception, préavis de 2 mois, motifs de refus
Art. L.234-46, paragraphes (2) et (3)	Préavis de 4 mois pour le deuxième congé
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable du salarié
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Protection des données ; article 9 pour les données sensibles

Un formulaire interne ne peut ni ajouter une condition au droit, ni raccourcir ou déplacer le délai de préavis. Seule la lettre recommandée avec avis de réception fait courir celui-ci.

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.