Quelles pièces l'employeur peut-il exiger d'un parent LGBTQIA+ pour un congé parental ?

Réponse courte

Très peu, en réalité. L'employeur contrôle la **forme** de la demande et le **délai** de préavis : ce sont les deux seuls motifs de refus que lui ouvrent les articles L.234-45 et L.234-46. Il constate en outre la **filiation**, sur acte de naissance, jugement d'adoption ou décision de tutelle.

Les conditions de fond de l'article L.234-43 — affiliation continue de douze mois, dix heures hebdomadaires, éducation de l'enfant au foyer — sont vérifiées par la **Caisse pour l'avenir des enfants** au moment d'instruire l'indemnisation. L'employeur peut demander une attestation d'affiliation, mais il n'apprécie pas ces conditions.

Tout le reste est exclu : mode de conception de l'enfant, composition du couple, situation ou consentement de l'autre parent, orientation sexuelle. Aucune condition légale n'y renvoie, et la collecte serait dépourvue de base au sens du RGPD.

Définition

La **pièce justificative** est le document qui établit une condition d'ouverture du droit. Elle se distingue de la pièce d'information, que l'employeur peut souhaiter mais ne peut exiger, et de la donnée sensible, dont la collecte est prohibée.

Le **contrôle de régularité** porte sur ce que l'employeur peut opposer : un envoi non recommandé, un préavis trop court, une filiation non établie. Il ne s'étend pas aux conditions dont la loi confie l'appréciation à un tiers.

Conditions d’exercice

Le classement des pièces suit la question : quelle condition légale cette pièce établit-elle ?

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

Pièce	Exigible	Condition établie
Lettre recommandée avec avis de réception	Oui	Forme légale de la demande
Acte de naissance de l'enfant	Oui	Filiation et âge de l'enfant
Jugement d'adoption	Oui	Filiation adoptive
Décision de tutelle	Oui	Représentation légale
Attestation d'affiliation sur 12 mois	Oui	Condition de l'article L.234-43
Contrat de travail ou attestation d'occupation	Oui	Seuil de 10 heures hebdomadaires
Accord de l'autre parent	Non, sauf désignation du premier congé	—
Certificat médical	Non	Aucune condition médicale
Justificatif du mode de conception	Non	Aucune condition n'y renvoie
Composition du couple, orientation sexuelle	Non	Donnée sensible, collecte prohibée

Modalités pratiques

Le traitement des pièces obéit aux mêmes règles que tout traitement de données personnelles.

Point	Règle
Nombre de contrôles	Une fois, à l'ouverture du droit ; ne pas redemander à chaque congé
Conservation	Référence de la pièce plutôt que copie intégrale lorsque c'est possible
Accès	Restreint au gestionnaire du dossier
Acte étranger	Recevable dès lors qu'il est régulièrement transcrit ou reconnu
Information du salarié	Finalité, destinataires et durée de conservation (L.261-2)
Durée	Limitée à la gestion du droit, puis suppression

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

Pratiques et recommandations

La demande de pièce supplémentaire est le principal vecteur de discrimination indirecte dans ce domaine. Elle ne vise personne en particulier, mais elle pèse en fait sur les familles dont la filiation résulte d'un jugement ou d'un acte étranger — c'est-à-dire, en pratique, sur les couples de même sexe et les familles constituées hors du Luxembourg.

Le réflexe de demander l'accord de l'autre parent n'a de base que dans un cas. L'article L.234-45, paragraphe (1), prévoit la désignation d'un commun accord de celui qui prend le premier congé lorsque les deux parents le demandent simultanément ; hors de cette hypothèse, la situation de l'autre parent ne regarde pas l'employeur, qui n'a d'ailleurs aucun moyen de la vérifier.

Un dossier bien constitué protège l'entreprise davantage qu'un dossier volumineux. En cas de litige, l'article L.253-2 met à sa charge la preuve de l'absence de discrimination : ce qui compte alors est de démontrer que les mêmes pièces ont été demandées à tous, non d'avoir accumulé des justificatifs sur un dossier particulier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43, paragraphe (1)	Conditions de fond : affiliation, durée de travail, éducation au foyer
Art. L.234-45, paragraphes (1) à (3)	Désignation entre parents, forme, préavis, motifs de refus
Art. L.234-46, paragraphes (2) et (3)	Préavis de 4 mois pour le deuxième congé
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Protection contre le licenciement
Art. L.241-1	Discrimination fondée sur le sexe, y compris par référence à l'état familial
Art. L.251-1	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Minimisation ; article 9 pour les données sensibles

Une pièce qui n'établit aucune condition légale n'a pas à être produite. Le test est simple : si le refus de la fournir ne peut fonder aucun refus de congé, la demande était sans objet.

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