

# Comment identifier un congé parental s'il est demandé par un co-parent sans lien biologique ?

## Réponse courte

Un congé parental demandé par un co-parent sans lien biologique s'identifie en vérifiant l'existence d'un **lien de filiation légal** entre le co-parent et l'enfant. Ce lien doit être établi par un acte de naissance mentionnant le co-parent comme parent légal, un jugement d'adoption, une reconnaissance de filiation ou tout document officiel conforme au droit luxembourgeois.

L'employeur doit uniquement contrôler la filiation légale à l'aide des documents fournis par le salarié, sans exiger de preuve de lien biologique ni d'informations sur la vie privée. Toute demande conforme à ces critères doit être traitée dans le respect de la confidentialité et de l'égalité de traitement.

## Définition

Le congé parental au Luxembourg est un droit individuel permettant à chaque parent de suspendre ou de réduire son activité professionnelle afin de s'occuper de son enfant après la naissance ou l'adoption. Ce droit s'applique aussi bien au parent biologique qu'au co-parent, à condition que ce dernier soit reconnu légalement comme parent de l'enfant. Le co-parent sans lien biologique est la personne qui, bien qu'elle ne soit pas le parent biologique, bénéficie d'un lien de filiation légal établi par adoption, reconnaissance ou décision judiciaire, conformément au droit luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Pour qu'un co-parent sans lien biologique puisse bénéficier du congé parental, il doit remplir les conditions suivantes :

- Être reconnu légalement comme parent de l'enfant, ce qui peut résulter d'une adoption plénière ou simple prononcée par un tribunal luxembourgeois, ou d'une reconnaissance de filiation par acte de naissance ou jugement.
- Figurer officiellement sur l'acte de naissance de l'enfant ou disposer d'une décision judiciaire établissant la filiation, conformément aux articles 312 et suivants du Code civil.
- Respecter les conditions générales d'accès au congé parental prévues par le Code du travail, notamment en matière d'ancienneté et de lien contractuel avec l'employeur.

L'absence de lien biologique n'est pas un obstacle dès lors que la filiation légale est établie.

## Modalités pratiques

Le salarié co-parent doit présenter à l'employeur :

- Une copie de l'acte de naissance de l'enfant mentionnant le co-parent comme parent légal ;
- Ou une copie du jugement d'adoption ou de reconnaissance de filiation ;
- Ou tout document officiel attestant de la parentalité légale selon le droit luxembourgeois.

La demande de congé parental doit être introduite par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tôt deux mois et au plus tard un mois avant le début du congé souhaité. L'employeur doit vérifier uniquement la filiation légale et ne peut exiger de documents relatifs à la vie privée ou à la situation biologique du co-parent. La confidentialité des données transmises doit être strictement respectée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne standardisée pour la gestion des demandes de congé parental, incluant la vérification de la filiation légale et la protection des données personnelles. L'égalité de traitement doit être garantie, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale ou la nature du lien de filiation. En cas de doute sur la validité des documents, il est conseillé de consulter l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), sans retarder le traitement de la demande.

## Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.234-43](#) à [L.234-53](#) (congé parental)
- Code civil, articles 312 à 342 (filiation et adoption)
- Loi du 4 juillet 2014 relative à la réforme du congé parental, telle que modifiée
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement
- Règlement général sur la protection des données (RGPD), applicable au traitement des données personnelles
- Jurisprudence nationale sur la reconnaissance de la parentalité et l'égalité de traitement

Tout refus de congé parental fondé sur l'absence de lien biologique, alors qu'un lien de filiation légal existe, constitue une discrimination prohibée. L'employeur doit fonder sa décision uniquement sur la filiation légale et garantir la traçabilité des démarches ainsi que l'encadrement humain du processus.

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.